Niveau(x) d'enseignement : 0 Numéro EDUQ : 9070115
Centre d'intérêt : 320

Bousquet, Jean-Claude

Les besoins de recrutement de personnel enseignant à temps plein par les commissions scolaires de 1989 à 2011 / Jean-Claude Bousquet ; Direction des études économiques et démographiques, Direction générale de la recherche et du développement, Ministère de l'éducation -- (Québec) : Le Ministère, 1990

iii, 71 p. ; 28 cm. -- (Etudes et analyses / Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la recherche et du développement)

Code : 28-2506 ; 9091-128 Bibliogr. : p. [41]-43

ISBN 2-550-15355-3

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Ministère de l'éducation. Direction des études économiques et démographiques = Québec (Province). Ministère de l'éducation. Direction générale de la recherche et du développement

---

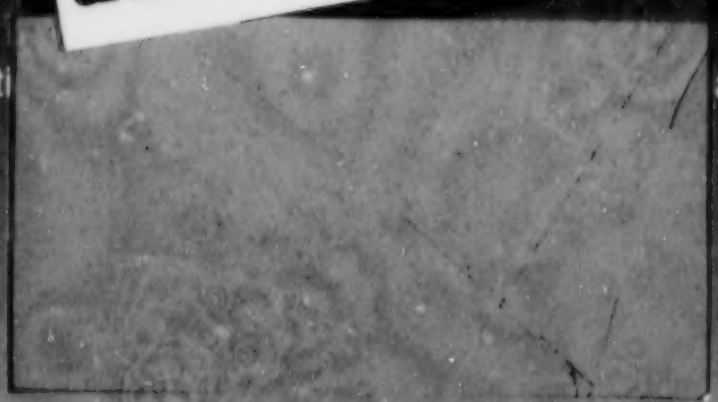
Descripteur(s) : Personnel enseignant = Marché du travail = Recrutement = Besoins = Prévision = Statistiques

---

Le but de cette étude est de présenter l'évolution récente des variables qui conditionnent l'ajustement de l'offre et de la demande de personnel enseignant dans les commissions scolaires au Québec et de tracer les perspectives d'évolution jusqu'en 2011. La prévision des effectifs scolaires repose sur trois scénarios démographiques qui se différencient surtout par les hypothèses de fécondité future. Le scénario faible correspond à une diminution de 38% du nombre d'élèves de 1989 à 2011. Le scénario moyen correspond à la fécondité actuelle et le nombre d'élèves devrait diminuer de 23%. Le scénario fort voit le nombre d'élèves demeurer le même en 2011 qu'actuellement. Les résultats des trois scénarios de prévision indiquent que les besoins de recrutement des commissions scolaires augmentent brusquement et demeurent importants jusqu'en 2011. C'est l'augmentation du nombre de départs à la retraite qui constituera le facteur crucial de la reprise de recrutement, l'effectif demeurant stationnaire dans le meilleur des cas.

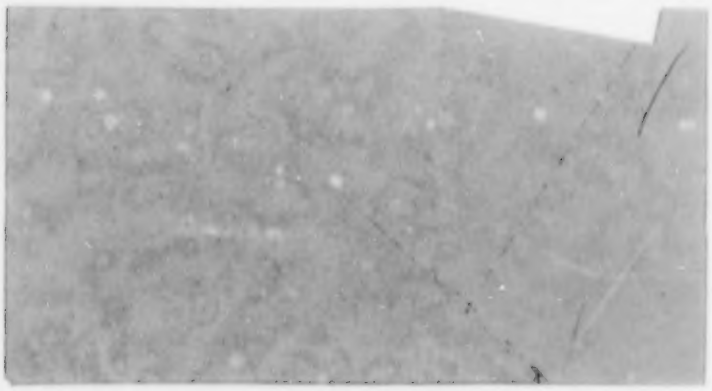
Type de document :

Recherche et développement



ÉTUDES ET ANALYSES

Québec



La Collection "Études et Analyses"

Responsable de la recherche institutionnelle, et chargée de proposer des orientations pour le développement du système éducatif et des services qu'il offre, la Direction générale de la recherche et du développement diffuse annuellement quantité de textes destinés à des publics variés.

Afin de permettre une meilleure identification de ses productions et de leur portée, la Direction générale utilise trois collections:

- o Notes et Documents
- o Études et Analyses
- o Statistiques

La présente collection "Études et Analyses" regroupe les résultats des travaux de la Direction générale qui s'appuient sur une démarche de recherche et respectent les exigences d'une analyse rigoureuse et systématique.

90-70116

Ministère de l'Éducation

Direction générale de la recherche et du développement

28-2506

LES BESOINS DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN PAR LES COMMISSIONS SCOLAIRES DE 1989 À 2011

Le 20 juin 1990

Jean-Claude Bousquet
Direction des études
économiques et démographiques

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1990 — 9091-128

ISBN 2-550-15355-3

Dépôt légal — troisième trimestre 1990
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Page

SOMMAIRE

CHAPITRE I: Présentation de l'étude 1

I.1 Les faits qui motivent une telle étude 1
I.2 L'objet de l'étude 2
I.3 Les limites de l'étude 3

CHAPITRE II Le modèle de prévision des besoins: présentation schématique 5

II.1 Prévision de la demande de personnel enseignant 6
II.2 L'offre de personnel enseignant en activité 7
II.3 Les besoins de recrutement de personnel enseignant 8
II.4 Les besoins nets de recrutement de personnel enseignant à temps plein 9

CHAPITRE III Les résultats du modèle: les prévisions de besoins de recrutement 11

III.1 Caractérisation des trois scénarios de prévision de population des effectifs scolaires 11
III.2 Les besoins de recrutement: changement de tendance 13
III.3 Deux facteurs-clés: les départs à la retraite et la variation du nombre de postes nécessaires 14
III.4 L'évolution des besoins de personnel enseignant de 1960 à 2011 17
III.5 Conclusion: De 1990 à 2005 une vigoureuse reprise du recrutement est envisagée; toutefois la situation n'est pas comparable à celle des années 60 22

CHAPITRE IV Le recrutement de personnel enseignant à temps plein: situation présente et perspectives jusqu'en 2011 23

IV.1 Le marché des emplois d'enseignantes et enseignants au Québec 23
IV.2 L'offre de nouveaux personnels enseignants qualifiés ... 27

TABLE DES MATIÈRES
(Suite)

Page

IV.3 Les personnels enseignants des commissions scolaires du point de vue de leur "statut", c'est-à-dire du lien contractuel avec l'employeur 31
IV.4 Les pratiques d'embauche des comissions scolaires et l'accès des jeunes diplômés à l'enseignement 33
IV.5 Perspectives d'avenir concernant le recrutement 36

CHAPITRE V - Conclusion 39

BIBLIOGRAPHIE 41

ANNEXE 1 Les résultats 45

ANNEXE 2 Définition de la population étudiée et de la mobilité 63

ANNEXE 3 Sources d'information sur les effectifs enseignants préuniversitaires au Québec 69

ANNEXE 4 Le personnel enseignant à contrat des commissions scolaires 72

LISTE DES TABLEAUX

Page

Tableau 1 Principales différences entre les trois scénarios de prévisions d'effectifs scolaires 12

Tableau 2 Besoins nets de recrutement de 1981-1982 à 2011-2012 selon trois scénarios et principaux facteurs explicatifs de ces besoins 15

Tableau 3 Variation de la demande de personnel enseignant prévu selon les 3 scénarios 16

Tableau 4 Les personnels enseignants à temps plein du secteur public de 1966-1967 à 1988-1989: évolution de quelques indicateurs 19

Tableau 5 Les emplois de personnel enseignant préuniversitaire (situation en 1988)..... 24

Tableau 6 L'offre de nouveaux personnels enseignants qualifiés 28

Tableau 7 Nouveaux personnels enseignants qualifiés au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique 29

Tableau 8 Accès aux divers statuts du personnel enseignant des commissions scolaires en 1988-1989 34

Tableau 9 Les personnels enseignant dans les commissions scolaires en 1988 qui ont accédé aux emplois à contrat des commissions scolaires depuis 1980-1981 37

SOMMAIRE

Objet de l'étude

Il s'agit de prévisions globales de besoins de recrutement de personnel enseignant à temps plein pour le secteur des Jeunes des commissions scolaires jusqu'en 2011.

Préoccupations

Les préoccupations qui motivent l'étude sont de trois ordres:

- parmi l'effectif actuel, 71 p. 100 des personnes ont plus de 40 ans et 53 p. 100 ont entre 40 et 50 ans; de 1995 à 2005, il faudra donc remplacer la moitié du personnel en service aujourd'hui; les responsables du recrutement sont inquiets, ils se souviennent des engagements massifs des années soixante et ils craignent une pénurie de personnel qualifié;

- dans des sociétés voisines, comme la France et les États-Unis, il est difficile de recruter du personnel qualifié car la profession n'est plus attirante parce que dévalorisée; n'en sera-t-il pas de même au Québec, quand viendra le moment de remplacer la génération actuelle?

- par ailleurs, les responsables de la formation des maîtres, les doyens des facultés d'éducation notamment, s'interrogent sur les débouchés offerts; depuis une dizaine d'années, le recrutement par les commissions scolaires a considérablement diminué.

Les hypothèses des trois scénarios de prévision

Les régimes pédagogiques actuels et les taux d'encadrement observés en 1988 ont été maintenus constants pendant la période étudiée. Nous avons supposé cependant que la proportion de l'effectif en surplus dans les secteurs professionnel et anglophone rejoindrait progressivement celle observée dans les autres secteurs. Étant donné ces hypothèses, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps plein découle étroitement de l'évolution du nombre d'élèves.

La prévision des effectifs scolaires repose sur trois scénarios démographiques qui se différencient surtout par les hypothèses de fécondité future.

Le scénario faible correspond à une fécondité plus faible que celle d'aujourd'hui; on verrait le nombre d'élèves diminuer de 38 p. 100 de 1989 à 2011.

Le scénario moyen correspond à la fécondité actuelle, et le nombre d'élèves devrait diminuer de 23 p. 100 jusqu'en 2011.

Le scénario fort, correspond à une fécondité plus élevée que celle actuellement observée: le nombre d'élèves connaîtrait peu de changement pendant la période.

Les deux derniers scénarios paraissent actuellement les plus plausibles.

Prévision des besoins: changement de tendance

Les résultats des trois scénarios de prévision indiquent que **les besoins de recrutement des commissions scolaires augmentent brusquement et demeurent importants jusqu'en 2011 (cf. tableau ci-dessous et tableaux de résultats à l'annexe 1).**

Besoins de recrutement de personnel à temps plein: moyennes annuelles

	OBSERVATIONS			PRÉVISIONS				
	1983-84	1986-87	1988-89	1989-90	1995-96	2001-02	2006-07	2011-12
Scénario faible	-	-	-	1 795	1 589	1 612	975	1 613
Scénario moyen	465	903	1 679	2 127	2 095	1 905	1 618	1 850
Scénario fort	-	-	-	2 167	2 414	3 336	2 845	2 678

Source: tableau 3, annexe 1.

Une analyse plus fine montre que la reprise du recrutement a débuté en 1987. Nous sommes donc entrés dans une phase d'engagement plus intensif de personnel enseignant qui devrait se poursuivre jusqu'en 2011. Cependant, les besoins varient presque du simple au double selon les scénarios. **Dans tous les cas, on aboutirait à un renouvellement en profondeur des effectifs enseignants.**

Ce changement de tendance ne provient pas d'une augmentation du nombre des emplois. Dans le meilleur des cas, l'effectif demeurerait stationnaire. **C'est l'augmentation du nombre de départs à la retraite qui constituera le facteur crucial de la reprise du recrutement.**

Dans un premier temps, de 1989 à 1995, on observerait une stabilisation de l'effectif enseignant et une augmentation progressive du nombre de retraites. Ce double phénomène entraînerait une reprise vigoureuse de l'engagement de personnel enseignant à temps plein.

À partir de 1995, il y a divergence entre les scénarios. Alors que les retraites continueraient d'augmenter, le nombre de postes diminuerait régulièrement selon les scénarios faible et moyen, ce qui viendrait atténuer "l'effet retraite". Selon le scénario fort, les besoins seraient plus élevés parce que l'on n'observerait pas de diminution de l'emploi.

De 1990 à 2005, il faudrait recruter entre 36 000 et 44 000 personnes selon les scénarios moyen et fort qui paraissent les plus plausibles. Où trouver ce nouveau personnel enseignant?

Les sources de recrutement

Par l'importance des besoins de recrutement au cours des quinze années à venir, la situation du Québec rappelle celle de plusieurs pays de l'OCDE. Cependant, la situation québécoise présente deux aspects favorables.

D'abord, l'enseignement continue d'attirer les jeunes[1]. Au rythme actuel de diplômation, 3 700 diplômés par an, (3 500 personnes par an) les universités pourraient former 50 000 nouveaux enseignants et enseignantes qualifiés d'ici 2005. De plus, ce nombre pourrait augmenter avec l'amélioration de l'accès aux emplois à temps plein.

---

1 Nous sommes conscients que les facultés d'éducation, qui forment l'essentiel des personnels enseignants du primaire, n'attirent pas les meilleurs élèves du collégial. En ce sens, on observe une dévalorisation de la profession enseignante au Québec comme ailleurs. Certains pourraient dire que l'attrait relatif de cette profession résulte du manque d'emplois qui caractérise notre économie. Sans nier ces faits, nous pensons que la profession est moins dévalorisée qu'ailleurs. Toutefois, le cadre de cette étude ne nous permet pas d'approfondir cette question.

Ensuite, il existe au Québec une réserve d'environ 40 000 à 50 000 enseignantes et enseignants sous-employés qui gravitent souvent autour des commissions scolaires dans des emplois temporaires. Un bon nombre d'entre eux sont qualifiés et prêts à occuper des emplois à temps plein.

Actuellement, l'essentiel du recrutement se fait à partir de ce réservoir de personnels expérimentés. La plupart des nouveaux diplômés n'ont d'autre choix pour entrer dans la profession que d'accepter des emplois temporaires. Cependant, à mesure que le recrutement s'intensifiera, l'engagement direct d'étudiants et d'étudiantes augmentera par épuisement des réserves.

On peut estimer que, du point de vue du recrutement, la situation est idéale jusqu'en 1995 pour les commissions scolaires qui jouissent d'un choix très large. Par ailleurs, c'est parmi ces nouvelles recrues que sera choisie une partie des futurs personnels cadre et professionnel des commissions scolaires.

Ainsi, à une période de surplus (de 1970 à nos jours) succèdera une période de recrutement jusqu'en 2011. Ce renversement de tendance peut être l'occasion d'ajuster toute l'économie du système éducatif de telle sorte que l'on puisse recruter et garder les meilleurs pour assurer à la société québécoise les bénéfices de l'avantage de pouvoir recruter des personnes qualifiées.

Questions en suspens

Cette étude soulève quelques problèmes:

- même si la situation globale paraît bonne, il peut y avoir une pénurie dans certains champs d'enseignement ou dans certaines régions;

- le rythme auquel il faut remplacer les personnels de direction et les conseillers pédagogiques serait parallèle à celui des personnels enseignants; ces emplois sont normalement occupés par des personnes provenant du corps enseignant qu'il faut préparer à l'avance;

- les dispositions des conventions collectives concernant la sécurité d'emploi ainsi que les règlements qui conditionnent la formation et la qualification des enseignantes et des enseignants ont été introduits dans une période de surplus d'effectifs; il pourrait convenir de les adapter en prenant avantage des possibilités qu'offre la situation nouvelle.

Des travaux en cours à la Direction des études économiques et démographiques, viendront compléter cette étude.

Questions en suspens

Cette étude soulève quelques problèmes:

- même si la situation globale paraît bonne, il peut y avoir une pénurie dans certains champs d'enseignement ou dans certaines régions;

- le rythme auquel il faut remplacer les personnels de direction et les conseillers pédagogiques serait parallèle à celui des personnels enseignants; ces emplois sont normalement occupés par des personnes provenant du corps enseignant qu'il faut préparer à l'avance;

- les dispositions des conventions collectives concernant la sécurité d'emploi ainsi que les règlements qui conditionnent la formation et la qualification des enseignantes et des enseignants ont été introduits dans une période de surplus d'effectifs; il pourrait convenir de les adapter en prenant avantage des possibilités qu'offre la situation nouvelle.

Des travaux en cours à la Direction des études économiques et démographiques, viendront compléter cette étude.

CHAPITRE Premier

Présentation de l'étude

I.1 - Les faits qui motivent une telle étude

Au Québec, la question des besoins futurs de personnel enseignant résulte essentiellement de trois considérations:

- l'étude sectorielle en éducation réalisée par le Conseil des universités (avis 87.11) attirait l'attention sur le fait que peu de jeunes accèdent à la pratique à temps plein dans les commissions scolaires: ils ne représentent qu'une faible partie des engagements à temps plein; celà peut paraître surprenant dans un contexte où l'on observe une certaine pénurie de personnels enseignants spécialisés et un vieillissement rapide du corps professoral.

- d'ici l'an 2000, les départs à la retraite augmenteront, passant progressivement de 800 à 2 100 par an; cette évolution, qui est parfois perçue comme inquiétante, pourrait être l'occasion de surmonter quelques unes des difficultés examinées par le Conseil des universités;

- dans certaines sociétés voisines, la France et les États-Unis notamment, des pénuries de personnel enseignant qualifié sont apparues; ces pénuries sont d'autant plus inquiétantes que, ces sociétés, tout comme le Québec, vont devoir affronter au cours des années quatre-vingt-dix une augmentation importante des départs à la retraite et, en conséquence, une augmentation des besoins de recrutement de personnel enseignant. Or, la profession enseignante y paraît relativement moins intéressante pour les jeunes générations, d'où la difficulté de recruter du personnel qualifié alors que les besoins augmentent.

La particularité de la situation québécoise vient de ce que l'on est passé, au cours des vingt dernières années, d'une pénurie de personnel enseignant qualifié à un surplus. De plus, depuis les décrets de 1983, la condition des enseignantes et des enseignants s'est détériorée financièrement et leur prestige a diminué aux yeux du public... On peut donc craindre que l'appareil de formation se contracte et que, par la suite, il devienne difficile de répondre à des besoins accrus.

I.2 - L'objet de l'étude

Le but de cette étude est de présenter l'évolution récente des variables qui conditionnent l'ajustement de l'offre et de la demande de personnel enseignant et de camper, dans la mesure du possible, leurs perspectives d'évolution au cours des prochaines décennies.

En fait, dans tous les systèmes scolaires, les besoins de recrutement de personnel enseignant connaissent de grandes variations. Ces variations résultent soit de changements dans le nombre d'élèves, soit de l'introduction de nouveaux programmes, soit d'une augmentation de la durée de la scolarité ou soit du taux de départ des personnels en poste. Les changements qui ont conduit à l'engagement d'une proportion élevée du personnel dans un court laps de temps, se répercutent sur les besoins de recrutement une génération plus tard en raison de départs à la retraite importants.

Bien qu'il soit impossible d'anticiper certains de ces changements, une prévision des besoins de recrutement demeure utile. Il est possible de prévoir l'évolution des principaux paramètres qui contrôlent la demande et, dans une moindre mesure, l'offre de personnel enseignant. Connaissant les divers mécanismes d'ajustement, on peut tenter de prévenir les situations de crise ou tout au moins de les atténuer.

I.3 - Les limites de l'étude

L'étude se limitera aux besoins d'engagement de personnel enseignant du secteur des jeunes des commissions scolaires. Pour ces personnels, on dispose de données homogènes qui permettent d'effectuer des prévisions. Comme le corps enseignant des commissions scolaires représente environ 90 p. 100 des personnels enseignants au primaire et au secondaire et 70 p. 100 de l'ensemble des emplois d'enseignantes et d'enseignants au primaire, au secondaire et au collégial, les besoins des commissions scolaires tendent à définir le marché.

Toutefois, l'ensemble du marché sera pris en compte quand on évaluera les possibilités du Québec à faire face aux besoins de recrutement des commissions scolaires.

La population étudiée est donc composée de tout le personnel enseignant ayant, une année donnée, un lien d'emploi à temps plein avec les commissions scolaires. Il s'agit de prévoir les besoins de renouvellement de ce type de personnel d'ici 2011-2012.

Nous présenterons d'abord le cadre conceptuel du modèle de prévision pour ensuite commenter les résultats. Enfin, nous étudierons les perspectives de recrutement de personnel enseignant qualifié au Québec[1].

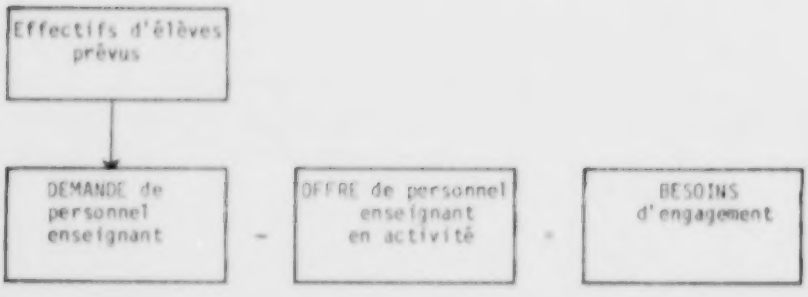
---

[1] On trouvera à l'annexe 2 une définition plus précise de la population étudiée. Nous nous sommes attachés à cerner au plus près le volume du recrutement. Ce qui nous a amené à considérer comme membres actifs du personnel enseignant, les personnes en congé, avec ou sans solde. C'est ce qui distingue cette étude des études précédentes du Ministère.

CHAPITRE II

Le modèle de prévision des besoins: présentation schématique

Schématiquement, les besoins d'engagement des commissions scolaires pour une année future se présentent comme suit:



Autrement dit, les besoins de recrutement résultent de la confrontation entre l'offre de service de l'effectif enseignant déjà en activité dans les commissions scolaires et la demande engendrée par l'encadrement pédagogique des élèves prévus.

II.1 - Prévision de la demande de personnel enseignant

Pour assurer l'encadrement du nombre d'élèves prévus, un certain nombre de postes est nécessaire. La demande de postes est obtenue par l'équation suivante:

Demande de postes	=	Élèves prévus	X	Rapport postes-élève

L'effectif enseignant à temps plein nécessaire pour occuper les postes est supérieur au nombre de postes. En effet, il y a toujours des personnes en préretraite ou en surnombre (disponibles ou suppléants réguliers) qui conservent un lien d'emploi avec une commission scolaire sans y occuper de poste. La demande en personnel à temps plein est dérivée de la demande de postes:

Demande de personnel à temps plein	=	Demande de postes	X	Rapport enseignants à temps plein-poste

Un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps plein, bien qu'occupant un poste, ne sont pas en fonction, ils bénéficient de congés divers. Ils sont remplacés par du personnel à temps partiel.

Par ailleurs, il existe des fractions de poste qui ne justifient pas l'affectation d'une personne à temps plein et sont attribuées à du personnel enseignant à temps partiel.

On estime l'effectif enseignant à temps partiel nécessaire par l'équation suivante:

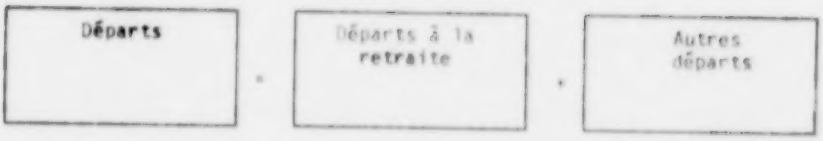
Demande de personnel à temps partiel	=	Demande de postes à temps plein	X	Rapport enseignants à temps partiel-poste

II.2 - L'offre de personnels enseignants en activité

L'offre de service du personnel actif est égale à l'effectif enseignant de l'année précédente diminué du nombre de ceux qui ne font plus partie du personnel enseignant l'année courante. Schématiquement on procède comme suit:

OFFRE de personnel à temps plein en activité	=	Effectifs à temps plein en activité l'année précédente	-	Départs de l'effectif enseignant à temps plein

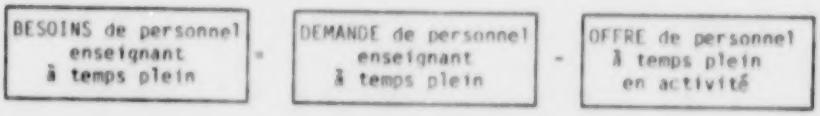
Les **départs à la retraite** constituent la catégorie principale des départs. On distinguera deux catégories de départs:



Les personnels enseignants à temps partiel ne forment pas, au sens des conventions collectives, un corps enseignant, en particulier parce que les clauses de sécurité d'emploi ne s'appliquent pas à eux[1]. Signalons aussi que le taux de renouvellement annuel du personnel enseignant à temps partiel dépasse les 40 p. 100. Nous n'étudierons pas l'offre de personnel enseignant à temps partiel car le caractère transitoire de leur statut ne donnerait pas le même sens aux besoins de recrutement dérivés du modèle[2].

II.3 - Les besoins de recrutement de personnel enseignant

Les besoins de recrutement de personnel enseignant à temps plein résultent de la confrontation entre l'offre et la demande précédemment définies.


BESOINS de personnel enseignant à temps plein
=
DEMANDE de personnel enseignant à temps plein
-
OFFRE de personnel à temps plein en activité

---

[1] Voir Article 5-3.02 des conventions collectives des personnels enseignants 1986-1988.

[2] On reviendra sur cette question, au chapitre IV et à l'annexe 2.

Les besoins annuels de recrutement sont le résultat du jeu de deux facteurs: les variations annuelles de la demande et les départs de personnel enseignant actif[1].

Besoins de personnel enseignant à temps plein	=	Variation de la demande de personnel à temps plein	+	Départs de personnel actif à temps plein

La variation de la demande qui correspond à la création d'emploi, peut être négative. C'est d'ailleurs le cas depuis 1980 (cf. tableau 3, annexe 1).

II.4 - Les besoins nets de recrutement de personnel enseignant à temps plein.

En réalité, les besoins de personnel enseignant à temps plein ne correspondent pas exactement à l'engagement par les comissions scolaires de personnel vraiment nouveau. Il faut tenir compte du fait qu'il existe une circulation entre les personnels enseignants et les personnels non enseignants à temps plein. Un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants quittent parfois temporairement le secteur des Jeunes pour aller enseigner au secteur des Adultes, ou ils vont occuper

---

1 En effet, l'équation fondamentale,
"Besoins de personnel enseignant= Demande de personnel enseignant - Offre de personnel enseignant en activité",

peut s'écrire également:
"Besoins de personnel = (Demande de personnel - Personnel en activité l'année précédente) + (Personnel en activité l'année précédente - offre de personnel en activité)

d'autres emplois devenant surtout professionnelles ou professionnels (les conseillers pédagogiques) ou cadres des écoles (par exemple, directrices ou directeurs). En retour, des personnes de ces catégories d'emplois viennent occuper ou réoccuper des postes d'enseignement à temps plein.

Ce roulement interne, qui fait augmenter le nombre de départs, vient aussi en retour diminuer d'autant l'engagement de nouveau personnel par les commissions scolaires.

BESOINS NETS de Recrutement de personnel enseignant à temps plein	=	BESOINS BRUTS	–	RECRUTEMENT interne

CHAPITRE III

Les résultats du modèle: les prévisions de besoins de recrutement

Nous avons construit trois scénarios de prévision de recrutement. Ils dérivent directement de trois scénarios de prévision du nombre d'élèves jusqu'en 2011[1] qui découlent eux-mêmes de prévisions de population du Bureau québécois de la statistique. Pour ne pas compliquer les résultats, les hypothèses propres aux besoins de recrutement sont identiques dans les divers scénarios.

III.1 - Caractérisation des trois scénarios de prévision des effectifs scolaires.

Les principales hypothèses qui distinguent les scénarios de prévisions des effectifs scolaires ont été résumées dans le tableau ci-après. Le scénario numéro deux ou scénario moyen prévoit une diminution du nombre d'élèves de 22 p. 100 d'ici l'an 2011. Il suppose que la fécondité se maintiendra au niveau atteint au cours de la première moitié des années quatre-vingt[2]. Cependant, on observe au cours des deux dernières années, une légère remontée de la fécondité. Le scénario numéro un ou scénario faible prévoit une chute de la fécondité et du solde migratoire. Le scénario numéro trois ou scénario fort est plus optimiste: il aboutirait à une stabilisation des effectifs des commissions scolaires au cours de la période étudiée[1].

---

[1] Daniel Maisonneuve en collaboration avec Claude St-Germain et Raymond Ouellette: **Prévision à long terme du nombre d'élèves de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire et secondaire au Québec**, novembre 1989, MEQ, DEED.

[2] La fécondité est mesurée par l'indice synthétique de fécondité (cf. tableau 1). L'indice correspond au nombre d'enfants par femme. Le niveau nécessaire au remplacement d'une population est de 2,10.

Tableau 1

Principales différences entre les trois scénarios de prévisions d'effectifs scolaires

	Année	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
HYPOTHÈSES DÉMOGRAPHIQUES:				
Indice synthétique de fécondité		1,2	1,4	1,8
OBSERVATIONS	1988-89			
Élèves des commissions scolaires		1 032 804	1 032 804	1 032 805
Élèves des établissements privés		102 660	102 660	102 660
Rapport privé/public en %		9,04 %	9,04 %	9,04 %
RÉSULTATS DES PRÉVISIONS	1990-91			
Élèves des commissions scolaires		1 033 444	1 035 183	1 036 486
Élèves des établissements privés		107 335	105 653	105 732
Rapport privé/public en %		10,09 %	10,21 %	10,21 %
Évolution des effectifs des commissions scolaires (1988-89 = 100)		100,1	100,2	100,3
	2000-01			
Élèves des commissions scolaires		844 606	935 639	1 013 036
Élèves des établissements privés		108 947	109 409	110 958
Rapport privé/public en %		12,90 %	11,69 %	10,95 %
Évolution des effectifs des commissions scolaires (1988-89 = 100)		81,8	90,6	98,1
	2011-12			
Élèves des commissions scolaires		635 294	799 135	1 041 364
Élèves des établissements privés		108 947	109 409	115 511
Rapport privé/public en %		17,15 %	13,69 %	11,09 %
Évolution des effectifs des commissions scolaires (1988-89 = 100)		61,5	77,4	100,8

VARIATIONS DE LA FRÉQUENTATION

Pour l'ensemble des scénarios, une légère augmentation de la fréquentation est prévue en raison notamment:
- de l'effet de la Loi sur l'instruction publique sur l'obligation scolaire;
- des effets d'entraînement de la réforme de la formation professionnelle.

Source: Daniel Choinière en collaboration avec Claude St-Germain et Raymond Ouellette: **Prévisions à long terme du nombre d'élèves de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire et secondaire au Québec**; DEED, MEQ, novembre 1989.

Le scénario moyen est celui qui paraît actuellement le plus plausible. Des actions gouvernementales en faveur de la famille et des changements de comportement vis-à-vis de la fécondité pourraient donner du crédit au scénario fort.

On remarquera que les hypothèses concernant la fréquentation scolaire, identiques dans les trois scénarios, sont à peu près semblables à celles que l'on observe aujourd'hui. On n'a tenu compte que des changements qui résultent de décisions connues. De la même manière, les besoins de recrutement sont le reflet des régimes pédagogiques et des règles de formation de groupes en vigueur pour l'année 1988-1989. Nous avons simplement estimé que la proportion de disponibles à la formation professionnelle et dans les commissions scolaires anglophones rejoindrait la moyenne des autres secteurs, en 1995-1996 (cf. Annexe 1, tableau 1).

Les changements éventuels de fréquentation ou de taux d'encadrement seront pris en compte lors des mises à jour de ce travail.

III.2 - Les besoins de recrutement: changement de tendance (cf. tableau 2).

L'ensemble des résultats détaillés sont présentés à l'annexe 1: tableau 1, la demande; tableau 2, l'offre; tableau 3, les besoins de recrutement.

Les résultats du modèle indiquent que l'on assiste à un changement de tendance. Les besoins de recrutement des commissions scolaires augmentent brusquement. À une période de faible recrutement de 1979 à 1988 succèdera une période de recrutement plus important jusqu'en 2011. L'importance du recrutement varie cependant considérablement d'un scénario à l'autre.

La période du recrutement le plus faible a été celle de 1981 à 1986, avec moins de 700 personnes engagées à temps plein par an. Une reprise vigoureuse s'est amorcée en 1987-1988 et 1988-1989 qui sont des années de transition avec l'engagement de 1 600 personnes par an. De 1989 à 1995, les besoins de recrutement triplent par rapport à la première période, et dépassent les 2 000, les différences entre les scénarios étant réduites. De 1996 à 2005, les besoins divergent selon les scénarios. Selon le scénario fort, ils sont le double de ceux du scénario faible. Selon le scénario moyen, les besoins demeurent comparables à ceux de la période précédente, soit 2 200 par an. La dernière période voit une légère diminution des besoins dans tous les scénarios (cf. tableau 2).

Quel que soit le scénario, **les commissions scolaires devront recruter, de 1989 à 2011, un nombre de personnes équivalent au personnel enseignant prévu en 2011, (cf. tableaux 2 et 3).**

III.3 - Deux facteurs clés: les départs à la retraite et la variation du nombre de postes nécessaires (cf. tableaux 2 et 3).

Selon le modèle, les besoins bruts de recrutement sont égaux à la somme de la variation annuelle de la demande et des départs. Les besoins nets de recrutement des commissions scolaires sont égaux à ces besoins bruts diminués du recrutement interne que les commissions peuvent effectuer parmi leurs personnels. Selon les résultats du modèle (cf. tableau 3, à l'annexe 1), le recrutement interne est un facteur relativement peu important. Il équivaut à environ près de 15 p. 100 des besoins de recrutement bruts et nous avons fait l'hypothèse qu'il est proportionnel à l'effectif global.

Tableau 2 - Besoins nets de recrutement de 1981-1982 à 2011-2012 selon trois scénarios et principaux facteurs explicatifs de ces besoins.

	Observations		Prévisions			
	1981-82 à 1986-87	1987-88 à 1988-89	1989-90 à 1995-96	1996-97 à 2005-06	2006-07 à 2011-12	1989-90 à 2011-12
Total						
scénario 1	-	-	14 071	14 751	7 903	36 725
scénario 2	4 182	3 261	15 429	22 450	10 244	48 123
scénario 3	-	-	16 248	31 026	16 451	63 724
Moyenne annuelle						
scénario 1	-	-	2 010	1 475	1 317	1 597
scénario 2	697	1 631	2 204	2 245	1 707	2 092
scénario 3	-	-	2 321	3 103	2 742	2 771
Facteurs explicatifs des besoins annuels moyens[1]						
1- Retraites	850	883	1 355	1 919	1 437	1 621
2- Variation de la demande:						
Scénario 1:	-	-	-414	-1 482	-908	-1 007
Scénario 2:	-1 600	-436	-224	-797	-696	-596
Scénario 3:	-	-	-110	-11	122	-6
3- Autres départs:						
Scénario 1	-	-	1 453	1 200	946	1 211
Scénario 2	1 612	1 504	1 465	1 325	1 173	1 328
Scénario 3		-	1 472	1 437	1 465	1 455

[1] Il s'agit ici de moyennes annuelles. Mais il découle immédiatement des égalités du chapitre II ci-dessus que: "Besoins nets = retraites + variation de la demande + autres départs - recrutement interne".

Source: cf tableaux 2 et 3, annexe 1. Pour les retraites, nous avons suivi les résultats d'André Lespérance, 1985 (voir bibliographie).

Tableau 3 Variation de la demande de personnel enseignant prévu selon les 3 scénarios.

	Observation	Prévisions				
	1988-89	1989-90	1995-96	2000-01	2005-06	2011-12
Scénario 1	59 685	59 369	56 789	49 304	41 746	36 325
indice: 1988 = 100	100,0	100,0	95,1	82,6	70,3	61,2
Scénario 2	59 685	59 703	58 116	54 024	50 148	45 971
indice: 1988 = 100	100,0	100,0	97,4	90,5	84,0	77,0
Scénario 3	59 685	59 743	58 914	57 870	58 809	59 542
indice: 1988 = 100	100,0	100,0	98,7	97,0	98,5	98,2

Source: annexe 1, tableau 1.

Par ailleurs, si l'on analyse les départs (cf. tableau 2, annexe 1) on constate que **les retraites, deviennent plus importantes que toutes les autres causes de départ après 1993.** Le taux des autres départs ne varie pas[1] alors que le taux de retraite fait plus que tripler au cours de la période étudiée.

Par conséquent, l'augmentation des besoins nets de recrutement résulte du jeu de deux facteurs;

- **l'augmentation du nombre de retraites** qui est le facteur principal et qui reste le même dans tous les scénarios;

[1] Les "autres départs" sont plus fréquents parmi les jeunes et les plus âgés. Une étude plus fine qui permettra de moduler ce taux en fonction de l'âge du personnel enseignant est en cours. Elle ne devrait pas remettre en cause les conclusions de ce paragraphe quant à l'importance des facteurs explicatifs des besoins.

- **la variation de la demande** qui, lorsqu'elle joue un rôle dans les scénarios, vient diminuer l'importance des retraites[1]. Selon le scénario fort, elle n'a guère d'influence permettant ainsi à "l'effet retraite" de se déployer. Selon le scénario faible, elle vient diminuer considérablement (de près des 2/3) l'effet des retraites. Selon le scénario moyen, la diminution du nombre de postes modère l'effet des retraites en le réduisant d'un peu plus du tiers.

La variation de la demande est le facteur qui explique l'essentiel des différences de besoins de recrutement entre les divers scénarios. C'est donc le facteur variable ou aléatoire de la prévision.

III.4 - L'évolution des besoins de personnel enseignant de 1960 à 2011

En étudiant l'évolution des besoins de recrutement des années soixante à nos jours, nous voulons mettre en évidence le jeu de certains phénomènes que le modèle ne prend pas en compte. Nous nous efforcerons également de découper la période de prévision en sous-périodes homogènes.

Cette approche permettra d'aborder dans un cadre plus réaliste l'interrogation centrale du chapitre suivant: Comment la société québécoise pourra-t-elle satisfaire les besoins en matière de recrutement de nouveaux personnels enseignants d'ici l'an 2011?

---

[1] La variation de la demande correspond à la création d'emplois à temps plein. Elle est, sauf variations ponctuelles, négative dans les trois scénarios.

a) Avant 1970: la décennie des recrutements massifs (cf tableau 4)

Les années soixante ont été une période d'intense recrutement[1] qui correspondait à la croissance des effectifs scolaires. Il en est résulté un corps enseignant très jeune. En 1966, 36 p. 100 des personnels enseignants avaient moins de 25 ans, 61 p. 100 moins de 30 ans, 11 p. 100 plus de 50 ans. En 1970, on observait déjà un début de vieillissement: 28 p. 100 du corps enseignant avait moins de 25 ans, 58 p. 100 moins de 30 ans; l'âge moyen était de 32 ans, l'âge médian de 27 ans. On peut estimer que le recrutement pendant ces années s'élevait en moyenne à plus de 6 000 personnes par an[2].

b) De 1971 à 1979: l'ère des consolidations (cf. tableau 4)

Cette période est caractérisée par une diminution progressive de 25 p. 100 de l'effectif scolaire, qui a atteint son maximum en 1970-1971, alors que l'effectif enseignant demeure à peu près stable, (il fluctue près du maximum atteint en 1971). Progressivement les personnels enseignant à temps plein obtiennent des garanties de sécurité d'emploi: la permanence est acquise en 1976. Cela entraîne des mesures de mise en disponibilité ou en surplus et des mesures visant à réduire les surplus comme la préretraite et la prime de séparation[3]. Ainsi en 1978-1979, dans les commissions catholiques, plus de 1 200 permanentes et permanents sont mis en disponibilité et, parmi le personnel non permanent, on compte 900 mises à pied.

---

[1] Nous suivons ici et dans la section suivante, l'étude de Louis DIONNE, Desmond DUFOUR et Robert MAHEU **Le vieillissement des enseignants du Québec, MEQ, DEED, 1979-10-05.**

[2] Selon L. DIONNE, **Étude des départs chez le personnel enseignant...** de Mars 1979, les départs, selon la définition de notre étude, s'élevaient à 10 p. 100 de l'effectif à temps plein, p.13.

[3] Sur ces questions voir Michel Girard, **La sécurité d'emploi chez les enseignants des commissions scolaires catholiques, MEQ, DEED, avril 1981.**

Les diverses mesures de sécurité d'emploi contribuent à la consolidation d'un corps enseignant à temps plein. Avec le début du vieillissement, elles expliquent l'augmentation de la stabilité du personnel. En même temps s'observe un alourdissement de l'encadrement des élèves. Le rapport élèves-enseignant passe de 22,9 pour 1970 à 16,9 en 1979, année qui voit une dernière augmentation de l'effectif enseignant, à la suite de la nouvelle convention collective.

Tableau 4 Le personnel enseignant à temps plein du secteur public de 1966-1967 à 1988-1989: évolution de quelques indicateurs.

	1966-67	1970-71	1977-78	1981-82	1986-87	1988-89
Effectif scolaire	1 441 087	1 588 788	1 262 313	1 180 555	1 035 642	1 032 904
Enseignants à temps plein	56 843	69 490	70 964	69 306	60 557	59 685
Rapport élèves-enseignant	25,5	22,9	17,8	17,3	17,1	17,3
Âge des enseignants en %:						
• moins de 25 ans	36,0	28,0	5,0	2,0	0,0	1,0
• moins de 30 ans	61,0	58,0	26,0	13,0	3,0	4,0
• plus de 50 ans	11,0	9,0	10,0	11,0	16,0	17,0
Âge moyen	31,8	32,0	36,4	38,5	42,6	43,5
Taux de recrutement annuel[1]	+ 10,0	9,0	5,0	1,3	1,9	3,3

Sources: MEQ Statistiques de l'éducation; pour l'effectif enseignant et sa structure par âge voir Louis DIONNE jusqu'en 1977; ensuite, pour la cohérence du document les données de la présente étude sont utilisées (cf. annexe 1).

[1] "Taux de recrutement annuel = (nouveaux enseignants/total enseignants) x 100". Comme dans les études d'avant 1980 la définition du renouvellement était différente, il s'agit d'estimations.

La structure par âge de l'effectif enseignant de l'époque reflète cette situation. En 1977, 5 p. 100 du personnel a 25 ans, 26 p. 100 moins de 30 ans, 11 p. 100 plus de 50 ans, l'âge moyen est de 36 ans et s'accroît de 0,6 an par année. Il s'agit donc d'un effectif encore jeune mais qui selon les auteurs "s'érode" à la base soit par diminution du recrutement, soit par recrutement de personnels plus âgés ou par les mises en disponibilité et les mises à pied qui affectent surtout les plus jeunes (cf. M. Girard, 1981). On peut estimer que le recrutement annuel moyen était alors inférieur à 3 000 personnes par an[1].

c) De 1980 à 1988: un taux de recrutement faible

Au cours de cette période, s'observe une diminution continue de l'effectif enseignant, mais la baisse se ralentit après 1986. Les mises en disponibilité atteignent un point culminant en 1983 et le recrutement est alors au plus bas. Le corps enseignant vieillit passant de 38,5 ans d'âge moyen à 43,5 ans, soit un vieillissement annuel de 0,7 an. Des effectifs permanents de l'année 1988, 90 p. 100 enseignaient déjà à temps plein en 1980. L'érosion des groupes les plus jeunes par vieillissement, non-recrutement ou mises à pied et en disponibilité est telle qu'il n'y a presque plus de moins de 25 ans parmi le personnel à temps plein de l'année 1986 (cf. tableau 4).

Les années 1987 et 1988 sont des années de transition pendant lesquelles s'observe une reprise du recrutement. Cette reprise provient surtout d'une stabilisation des effectifs scolaires. Elle a même des effets sur la structure par âge. On observe un léger étoffement du groupe des jeunes depuis 1986. Les moins de 25 ans représentent environ 1 p. 100, les moins de 30 ans passent de 3 à 4 p. 100

---

[1] Cette estimation repose sur l'observation que le nombre de postes variait assez peu et qu'en fin de période la variation était neutralisée par les mesures de sécurité d'emploi. En 1987 et 1988, le recrutement était de 1 630 personnes avec des retraites un peu plus importantes mais un corps enseignant moins nombreux, moins mobile parce que plus âgé et une conjoncture du marché de l'emploi plus difficile.

entre 1986 et 1988. **C'est le signal que le lent mouvement d'érosion des jeunes groupes d'âge commencé en 1970 se termine, et qu'une longue période de rajeunissement commence.** Cependant, ce rajeunissement est si faible quantitativement qu'il n'empêche pas l'augmentation de l'âge moyen.

d) De 1989 à 1995: reprise du recrutement

Cette période se caractérise, d'après tous les scénarios, par **une certaine stabilisation de l'effectif enseignant** qui est due à une augmentation du nombre de postes au secondaire et surtout au secteur professionnel (cf. annexe 1, tableau 1). Le fait d'avoir à recruter plus de 2 000 personnes par an devrait permettre l'engagement de personnels expérimentés mais également de jeunes. Aussi l'importance des groupes d'âge de moins de 35 ans devrait-elle augmenter. Ce recrutement risque d'avoir une importance stratégique, car c'est en partie parmi ce personnel que les commissions scolaires devront éventuellement engager les directrices et directeurs d'école ainsi que les conseillères et conseillers pédagogiques nécessaires au renouvellement de ces professions (cf. chapitre IV).

e) De 1995 à 2005: importance des départs à la retraite

Même si les scénarios 1 et 2 prévoient une diminution importante du nombre de postes, le renouvellement du personnel enseignant amorcé en 1986 s'intensifiera. En effet, les 31 000 permanentes et permanents qui avaient entre 40 et 50 ans en 1988 vont prendre leur retraite au cours de cette période. Il en résultera un rajeunissement qui sera plus complet et plus rapide cependant si le scénario 3 prévaut. On assistera alors de plus en plus à un recrutement de jeunes pour combler des postes à temps plein (cf. chapitre IV).

f) De 2005 à 2011: diminution du recrutement

Selon les deux premiers scénarios, on observe une diminution des besoins. Le taux de recrutement est cependant supérieur à ce qu'il était au cours des années quatre-vingt. Selon le scénario fort, les besoins de recrutement, bien qu'inférieurs à ceux de 1995 à 2005, demeurent élevés.

III.5 - Conclusion: de 1990 à 2005 une vigoureuse reprise du recrutement est envisagée; toutefois, la situation n'est pas comparable à celle des années soixante.

Les deux prochaines décennies constitueront une période de renouvellement important du corps enseignant. Toutefois, l'intensité du recrutement sera très différente de celle des années soixante. À cette époque, le recrutement massif résultait d'une explosion de la demande provenant de l'augmentation du nombre des élèves qui s'ajoutait à une augmentation de la fréquentation à l'enseignement secondaire et à de profondes réformes de structure.

De 1990 à 2005, quel que soit le scénario, le nombre d'élèves ne devrait pas augmenter. L'effectif enseignant, dans le meilleur des cas, se maintiendra; mais plus probablement, il diminuera régulièrement et légèrement à partir de 1994.

Il reste à voir quelles seront les possibilités de recruter des personnes qualifiées pour renouveller le corps enseignant.

CHAPITRE IV

Le recrutement de personnel enseignant à temps plein: situation présente et perspectives jusqu'en 2011

Les commissions scolaires à qui incombe la responsabilité d'engager les personnels trouveront-elles suffisamment de personnes qualifiées au cours des deux prochaines décennies pour satisfaire leurs besoins?

IV.1 - Le marché des emplois d'enseignantes et d'enseignants au Québec

Les emplois d'enseignantes et d'enseignants au primaire, au secondaire et au collégial forment un même marché. Certes, ce marché connaît des cloisonnements horizontaux selon les champs de spécialisation. Cependant à l'intérieur de ces champs, il existe des passerelles verticales de l'éducation préscolaire à l'enseignement collégial[1]. On peut considérer qu'il y a là un marché assez homogène où la concurrence peut jouer.

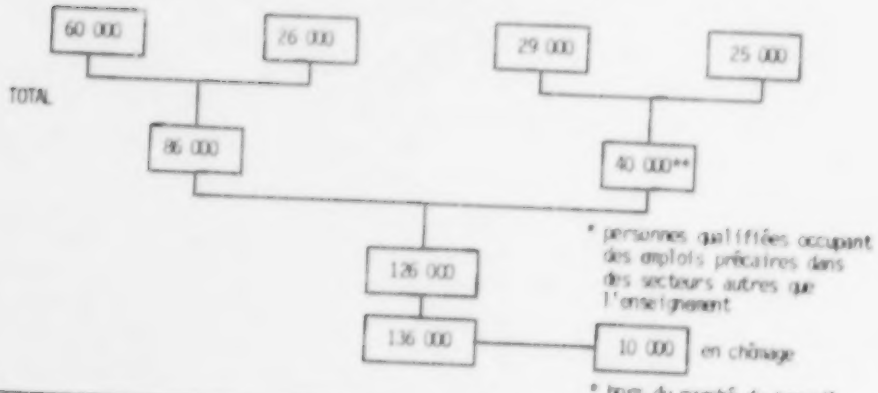
Par conséquent, si les commissions scolaires peuvent faire appel à des personnes employées dans d'autres secteurs du primaire, du secondaire ou du collégial, elles peuvent aussi subir la concurrence des autres employeurs. C'est pourquoi il importe de situer le personnel enseignant à temps plein des commissions scolaires dans l'ensemble de ce marché avant d'analyser les perspectives de recrutement.

---

1 Ces passerelles sont d'ailleurs explicitement reconnues dans plusieurs diplômes de facultés d'éducation qui concernent l'enseignement secondaire et collégial, voire primaire, secondaire et collégial.

Tableau 5- Les emplois de personnel enseignant préuniversitaire (situation en 1988).

Emplois à temps plein		Emplois temporaires	
Commissions scolaires: secteur Jeunes	Autres	Commissions scolaires: secteur Jeunes	Autres
60 000	5 500 ens. privé 500 ens. aux adultes 11 000 collégial 3 000 formations diverses 6 000 direction d'écoles ou conseil pédagogiques * enseignement du français, classes d'immersion des autres provinces	7 000 temps partiel et à la leçon 22 000 suppléants occasionnels	4 000 Collégial * enseignement privé: temps partiel ou suppléants 9 000 enseignement à taux horaire aux adultes 12 000 formations diverses



Source: cf. annexe 3.
* Ces effectifs nous sont inconnus.
**Il y a des recoupements entre ces diverses catégories de personnels; c'est pourquoi dans la catégorie "autres", le total est arbitrairement réduit.

1 Ces groupes professionnels constituent un débouché normal pour les personnels enseignants. On observe une circulation à double sens entre ces catégories et le corps enseignant.

a) Composition du marché des personnels enseignants (cf. ableau 5)

Sous l'angle de la sécurité d'emploi, le marché se structure en trois niveaux hiérarchisés: des **emplois à temps plein** souvent permanents, des **emplois à temps partiel** et des **emplois occasionnels**. Les deux derniers groupes ne sont pas étanches: une même personne peut changer de groupe la même année, successivement ou simultanément.

Selon nos estimations, sur 86 000 emplois à temps plein dans ces secteurs, le corps enseignant des commissions scolaires représente environ 60 000 personnes ou 70 p. 100 des emplois (cf. tableau 5). Il domine donc le marché, d'autant que les cadres et les conseillers pédagogiques des écoles se recrutent en majorité dans son sein.

Il y a par ailleurs des emplois plus ou moins temporaires qui occupent 40 000 personnes environ. Si l'on inclut les emplois à taux horaire du secteur des Adultes, ces personnes travaillent à près de 80 p. 100 pour les commissions scolaires[1].

À cela s'ajoutent environ 10 000 personnes au chômage. De plus, il est difficile d'estimer le nombre d'enseignantes ou d'enseignants qualifiés qui sont soit sous-employés dans d'autres secteurs que l'enseignement, soit temporairement hors du marché du travail et qui pourraient occuper des postes vacants.

---

[1] Pour les emplois de suppléants occasionnels et les personnels temporaires, nous avons utilisé les travaux de Richard Cantin **Enquête sur le personnel à statut temporaire 1986-1987 et 1987-1988**, MEQ, DGRH, 1990.

L'existence de ce dernier groupe et son importance relative constituent une indication de la **saturation du marché des personnels enseignants préuniversitaires au Québec**, comme l'indiquent d'ailleurs les études officielles[1].

b) Dynamique du marché des personnels enseignants préuniversitaires

Comment fonctionne ce marché si on l'observe sous l'angle du recrutement du personnel enseignant à temps plein des commissions scolaires?

Les autres emplois à temps plein sont souvent plus recherchés que l'emploi dans le corps enseignant des commissions scolaires. Ils constituent donc une source sérieuse de concurrence potentielle pour le recrutement de nouveaux personnels enseignants. En particulier, les directeurs et directrices d'écoles et les conseillères et conseillers pédagogiques des commissions scolaires, car ils sont recrutés naturellement parmi les personnels enseignants expérimentés.

Nous n'avons pas étudié les besoins de recrutement de ces catégories. Notre connaissance est donc fragmentaire et hypothétique. Les cadres des écoles sont plus âgés que les enseignants des commissions scolaires; les enseignants des cégeps et de l'enseignement privé sont un peu plus jeunes. En **première approximation, on peut estimer que les besoins nets de recrutement des commissions scolaires représenteront environ 70 p. 100 des besoins réels de recrutement de personnel préuniversitaire de 1990 à 2011**, c'est à dire l'équivalent de leur poids relatif. Cependant, si les besoins de recrutement de certains des autres groupes d'emplois étaient concentrés dans le temps, ce pourcentage pourrait être moindre, certaines années.

---

[1] Voir bibliographie et notamment **Emploi-Avenir, Québec, Perspectives professionnelles jusqu'en 1993.** Emploi et Emigration Canada, édition 1987-1988.

Par contre, si l'on considère les emplois temporaires et les personnes qualifiées pour l'enseignement et qui sont en chômage ou sous-employées dans d'autres secteurs, on se trouve devant une "réserve" de 50 000 personnes environ pouvant éventuellement occuper des emplois à temps plein dans le corps enseignant des commissions scolaires. Une fraction importante de ces employés est même qualifiée, préparée et évaluée par l'employeur éventuel. Elle pourrait donc occuper immédiatement des postes à temps plein. Cette réserve constitue donc une source de recrutement dont on essaiera de préciser l'importance plus loin.

IV.2 - L'offre de nouveaux personnels enseignants qualifiés

a) L'émission de permis d'enseigner

La deuxième source de recrutement pour le corps enseignant à temps plein est celle des jeunes nouvellement diplômés. Ils proviennent des facultés d'éducation, surtout pour le primaire, mais aussi des autres facultés. Le droit d'accès à la pratique est régi par l'obtention du permis d'enseigner[1]. Le permis d'enseigner est attribué une seule fois à la même personne quand cette dernière obtient un baccalauréat ou un certificat reconnus par le Ministère. Le permis est valide pour cinq ans; toutefois, il peut être prolongé. Au cours des dix dernières années, 30 344 permis d'enseigner ont été émis (cf. tableau 6). En 1988, 3 710 permis ont été attribués, ce qui constitue une hausse de 37 p. 100 par rapport à 1984, année où l'émission de permis a été la plus faible.

---

1 Pour être exact, la Loi sur l'instruction publique ne requiert pas une autorisation d'enseigner pour les enseignantes et enseignants à la leçon et les persdonnels enseignants sans contrat (art. I-13.3). Des aspirants à l'enseignement peuvent ainsi payer leurs études et acquérir de l'expérience en faisant du remplacement.

Tableau 6 L'offre de nouveaux personnels enseignants qualifiés.[1]

	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
OFFRE NOUVELLE:										
1 Permis d'enseigner(1)	2 910	2 198	3 174	3 316	3 105	2 716	2 666	3 161	3 388	3 710
2 Rétablissements de permis	ND	ND	ND	ND	ND	351	592	1 092	1 334	1 473
3 Autorisations provisoires	ND	ND	ND	ND	ND	325	108	154	319	302
4 Transferts de brevets d'autres provinces	ND	ND	ND	ND	ND	ND	179	144	176	163
OFFRE TOTALE (1)										
(1 + 2 + 3 + 4)	ND	ND	ND	ND	ND	3 392	3 645	4 551	5 217	5 648
Sortants du stage probatoire:										
Premiers brevets	2 948	2 527	1 731	1 273	1 204	1 097	1 467	1 610	1 638	1 792
Perfectionnement:										
Anciens brevetés obtenant un second brevet	1 408	1 277	1 461	1 437	957	854	523	629	520	368

Source: MEQ, Statistiques relatives à la certification des enseignants.

[1] Environ 5% des diplômés se voient attribuer simultanément deux permis (soit pour deux disciplines ou pour les deux secteurs linguistiques). **Ce fait constitue donc une source de légère surévaluation de l'offre dans cette étude.**

En dépit de la faiblesse du recrutement au cours des années quatre-vingt, l'attribution de permis d'enseigner est restée élevée au Québec. Aujourd'hui elle est relativement plus importante qu'en Ontario et en Colombie-Britannique, deux provinces où les besoins relatifs de recrutement sont pourtant plus élevés (cf tableau 7).

Tableau 7- Nouveaux personnels enseignants qualifiés au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique

	Année	Enseignants temps plein	Nouveaux diplômés	% de nouveaux diplômés par enseignant
Québec	1988	59 685	3 710	6,2 %
Ontario	1988	75 641	3 917	5,2 %
Colombie-Britannique	1987	27 037	1 293	4,8 %

Sources: Statistiques de l'éducation en Ontario, 1987.
Statistical supplement to the annual report, 1988-1989, British Columbia.

Si l'on comptabilise tous les types d'offres nouvelles (cf. tableau 6) on observe qu'en 1988 plus de 5 600 personnes ont obtenu un premier titre d'enseignement au Québec ou l'ont fait renouveler. Ce nombre dépasse de 67 p. 100 celui de 1984 au moment où les besoins de recrutement étaient au plus bas. Pourtant, en 1988, les besoins nets de recrutement à temps plein des commissions scolaires, ne représentaient que 30 p. 100 du nombre de permis d'enseigner décernés cette année là ou 44 p. 100, si l'on tient compte des 761 nouveaux emplois à temps partiel. Et c'était la meilleure année de recrutement depuis 1979!

Les jeunes nouvellement diplômés trouvent donc un marché encombré. Ils doivent affronter la concurrence de leurs prédécesseurs qui n'ont pas encore d'emploi à temps plein, qui sont plus nombreux et qui ont acquis une certaine expérience. Leur insertion dans la profession est donc plus difficile que celle des personnels enseignants d'il y a une génération ou celle de leurs collègues d'Amérique du Nord.

b) L'obtention du brevet d'enseignement (sortants du stage probatoire)

Les personnes diplômées, qui se sont qualifiées pour le permis d'enseigner et qui sont désireuses d'exercer, entrent en stage probatoire dans une école. Après deux ans de pratique, elles obtiennent un brevet d'enseignement dans un champ donné. Elles sont alors qualifiées à vie. De 1980 à 1984, il y a eu une chute dramatique du nombre de nouveaux brevets décernés (cf tableau 6). Les jeunes ne pouvaient accumuler l'expérience nécessaire pour terminer le stage probatoire. Depuis 1984, on observe une reprise sans que l'on retrouve la situation de la fin des années soixante-dix quand le nombre de nouveaux brevets était comparable au nombre de permis (cf. tableau 6).

Nombre de jeunes n'arrivent donc pas à terminer leur stage probatoire au bout de cinq ans; certains se découragent et quittent le marché. Mais à la moindre éclaircie, les demandes de rétablissement de permis augmentent (un permis d'enseigner est valide pour cinq ans). De 1984 à 1988, le nombre de demandes de rétablissement de permis est passé de 351 à 1 473. C'est une manifestation de l'existence d'une "réserve" latente de personnels enseignants qualifiés.

L'enseignement demeure une profession attirante dans le contexte du marché du travail québécois. On en trouve la preuve tant dans le maintien à un bon niveau de l'émission de permis d'enseigner au cours des années de faible recrutement que dans l'élasticité de l'offre de nouveaux permis et de rétablissement de permis dès que la situation s'améliore. **L'intérêt pour la profession enseignante est particulier au Québec** dans l'ensemble Nord Américain. Pour les perspectives d'avenir en matière de recrutement, c'est **un atout à préserver**[1].

---

[1] Le pourquoi de cet intérêt relatif dépasse les objectifs de cette étude. Mais qu'il suffise de rappeler combien ces acquis peuvent être fragiles! En 1982, l'admission en Sciences infirmières était sévèrement contingentée dans les cégeps; depuis 1985, ce n'est plus une option recherchée!

IV.3 - Les personnels enseignants des commissions scolaires du point de vue de leur "statut", c'est-à-dire du lien contractuel avec l'employeur.

Étant donné que l'offre est plus élevée que les besoins de recrutement, les commissions scolaires ont le choix entre recruter des personnes nouvellement diplômées ou faire appel aux diverses "réserves" de personnels enseignants.

Certaines de ces réserves, on l'a vu, sont constituées par des personnels temporaires des commissions scolaires. Ces dernières vont logiquement engager de préférence ces personnels qu'elles ont eu l'occasion d'évaluer. Or, il y a parmi eux des différences de statut auxquelles les pratiques de recrutement des organismes scolaires ne sont pas indifférentes.

a) Les divers statuts des personnels enseignants des commissions scolaires et la précarité de l'emploi

Il y a plusieurs manières de classer les personnels enseignants selon le statut. On retrouvera à l'annexe 2, une classification complète fondée sur le contrat d'engagement. On situera cependant les deux catégories les plus nombreuses aux deux extrémités opposées d'une échelle des statuts selon la sécurité d'emploi: les personnels **permanents**, au sommet et, au bas, les **personnels occasionnels sans contrat**, à taux horaire au secteur des Adultes et suppléants occasionnels au secteur des Jeunes. Entre les deux, se situent les personnes qui ont des **contrats révocables**. Certaines sont en voie d'être admises dans la catégorie des personnels permanents, d'autres n'ont échappé que pour quelques mois ou une année scolaire au sort des personnels enseignants sans contrat.

Les personnels permanents dominent ces catégories par leur nombre comme par les avantages de leur statut. Les personnels à temps plein qui sont en voie d'obtenir la permanence ont, eux aussi, une certaine sécurité d'emploi dans leur région, ils sont plus jeunes que les premiers.

À la limite, tous les personnels non permanents ont des emplois précaires. Nous les avons hiérarchisés selon la qualité de leur contrat au tableau 8. Chaque année, il y a une probabilité non négligeable pour la personne non permanente de se retrouver dans la catégorie des occasionnels. Il y a, certes, une plus grande probabilité que la personne qui a déjà eu un contrat voit ce contrat renouvelé, ou qu'elle soit promue à une catégorie supérieure, mais en période de faible recrutement la menace de chômage est réelle pour tous[1].

b) La stabilité relative de l'effectif enseignant à contrat des commissions scolaires

Remarquons d'abord qu'il y a une certaine indépendance entre l'effectif enseignant et le nombre d'élèves, que cette indépendance s'explique par le jeu de la sécurité d'emploi ou par la "gestion" des personnels. En longue période, on observe une tendance à la stabilisation des effectifs enseignants à contrat (cf. tableau 1, annexe 4).

Au cours des années soixante-dix, l'effectif enseignant à temps plein se maintenait autour de 72 000 personnes (73 000 à 74 000 avec des personnels à temps partiel moins nombreux qu'aujourd'hui). Après une période d'ajustement des effectifs, au début des années quatre-vingt, il y a de nouveau une stabilisation des effectifs à contrat aux alentours des 66 000. Cette stabilisation est obtenue au dépens de la sécurité d'emploi. Elle a l'avantage de permettre la constitution

---

[1] Les effectifs temporaires sont caractérisés par leur instabilité. C'est pourquoi le modèle de prévision ne pouvait leur être appliqué. Leurs "départs" reflètent le caractère temporaire de l'emploi et traduisent l'abondance de l'offre bien plus que la nécessité de recruter et éventuellement de former du nouveau personnel.

d'une réserve de personnes qui peuvent se préparer à la permanence en bénéficiant d'une situation relativement confortable. Cette stabilité du personnel à contrat résulte peut-être d'une adaptation du système à une situation assez générale de personnel permanent en surplus, après 1976. On est donc prudent dans l'engagement de personnel à temps plein, de peur de voir augmenter les mises en disponibilité. Cette situation pourrait durer encore quelques années, jusque vers 1995, tant que les effectifs scolaires demeureront stables et que les "disponibles" ne seront pas à peu près résorbés.

IV.4 - Les pratiques d'engagement des commissions scolaires et l'accès des jeunes diplômés à l'enseignement.

Le recrutement des commissions scolaires, pour les postes à temps plein, provient des sources suivantes:

- leurs personnels non enseignants; ce recrutement interne de personnes assez âgées représentait 14 p. 100 des besoins en 1988;

- les personnels enseignants qui l'année antérieure détenaient des contrats à durée limitée; en 1988, ce contingent représentait 32 p. 100 des nouveaux personnels enseignants;

- les personnels sans contrat qui faisaient fonction de suppléants occasionnels l'année précédente ou d'enseignants à taux horaire[1];

- les personnels enseignants provenant du secteur privé ou d'autres provinces;

---

[1] Les personnels suppléants occasionnels ou enseignant aux adultes sont moins bien connus, le fichier des personnels des commissions scolaires, PERCOS les ignorait. Une refonte de ce fichier est en cours. Le niveau fichier recensera tous les personnels des commissions scolaires, à partir de septembre 1989 et fournira des informations comparables sur les diverses catégories d'employés.

- les personnes qualifiées mais qui avaient abandonné l'enseignement ou le marché du travail.

- enfin les personnes qui viennent d'obtenir un permis d'enseigner.

Tableau 8 Accès aux divers statuts du personnel enseignant des commissions scolaires en 1988-1989

Catégories de statut	Effectif total		Effectifs engagés en 1988			
	Nombre absolu	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Moins 25 ans	Non expérimentés
Contrat à:						
• temps plein:	59 685	43,5	1 331	32,5	316	490
permanents	55 694	44,2	124	41,6	4	6
réguliers	3 395	36,9	967	31,9	254	372
non réguliers	596	34,8	240	34,1	58	112
• non à temps plein:	6 997	35,5	3 013	34,2	746	1 498
temps partiel	6 364	35,1	2 662	33,9	689	1 386
à la leçon	633	38,8	351	36,8	57	112
Sans contrat:						
• à taux horaire	9 000	36 ans environ	ND	ND	ND	ND
• suppléants occasionnels	22 000	36 ans environ	ND	ND	ND	ND

Source: PERCOS pour les personnels à contrat.

En 1988, 46 p. 100 du recrutement provenait du personnel à contrat des commissions scolaires. Nous ne connaissons pas l'importance du recrutement en provenance du personnel enseignant sans contrat pour l'année antérieure mais on peut estimer le recrutement de jeunes nouvellement diplômés (cf tableau 8).

Si l'on fait l'hypothèse que les recrues de moins de 25 ans sont nouvellement diplômées, 16 p. 100 des nouveaux effectifs à temps plein entreraient dans cette catégorie.

Cependant, certaines personnes obtiennent leur diplôme après l'âge de 25 ans ou font renouveler leur permis d'enseigner parce qu'elles désirent entrer sur le marché du travail. En 1983, les personnes nouvellement engagées qui n'avaient pas d'expérience en enseignement représentaient 25 p. 100 des nouveaux effectifs à temps plein. Une partie de ces nouveaux sans expérience est dans doute constituée de personnes qui renouvellent leur permis. On peut donc estimer que **les personnes récemment diplômées représentaient environ 20 p. 100 du recrutement en 1988.**

En résumé, sur 1 959 nouveaux engagements à temps plein en 1988, les commissions scolaires recrutaient environ 1/5 de nouveaux diplômés et près de 50 p. 100 parmi leurs personnels à contrat de l'année antérieure.

L'âge moyen du personnel permanent était de 44 ans. Celui des autres catégories de personnel d'environ 36 ans. L'âge moyen des nouvelles recrues était d'environ 32,5 ans, soit un âge plus élevé que l'âge moyen d'accès à la profession médicale (cf. tableau 8).

Un petit nombre de jeunes nouvellement diplômés accèdent directement aux emplois à temps plein[1] des commissions scolaires. Plus nombreux sont ceux qui obtiennent des emplois contractuels mais la majorité doit se contenter d'emplois sans contrat. Un nombre non négligeable de jeunes accèdent à d'autres emplois à temps plein par le biais de l'enseignement privé ou du secteur public des autres provinces, notamment dans les classes d'immersion.

---

[1] Sur la question de l'insertion des jeunes diplômés dans la carrière d'enseignant, voir les travaux de Madeleine Perron, cités dans la bibliographie.

Du point de vue des commissions scolaires, la situation actuelle peut paraître satisfaisante. Elle leur permet d'engager surtout des personnels enseignants expérimentés et évalués, et de choisir les meilleurs parmi ceux-ci.

Du point de vue des candidates et des candidats éventuels, l'enseignement est une profession à laquelle il est facile d'accéder, il suffit d'obtenir un simple bac, ou un certificat d'enseignement pour ceux qui détiennent déjà un bac spécialisé dans une discipline. Mais l'accès aux emplois à temps plein est très difficile et très long. Ces difficultés n'incitent-elles pas les personnes qui en ont la capacité à poursuivre les études dans des disciplines où les débouchés professionnels sont plus prometteurs?

IV.5 - Perspectives d'avenir concernant le recrutement

Les conditions de recrutement que l'on vient d'évoquer ne sont pas sans inconvénient même pour l'employeur. Depuis 1980, le corps enseignant permanent s'est très peu renouvelé: 95 p. 100 de de l'effectif de 1980 enseignait en 1980 et 90 p. 100 enseignait déjà à temps plein. Se sont donc ajoutées 2 500 personnes seulement, soit l'équivalent du dixième des personnes qui ont obtenu un permis d'enseigner et même pas le quart de celles qui ont été brevetées depuis 1980 (cf. tableau 9). Une bonne partie de ce recrutement s'est effectué depuis 1986.

Nous avons vu que s'achève la période de faible recrutement. Le changement de conjoncture affectera progressivement la composition. À mesure que l'intensité du recrutement augmentera les réserves de personnel à statut précaire s'amenuiseront ou se rajeuniront et les commissions scolaires devront de plus en plus faire appel aux jeunes.

Tableau 9 Les personnels enseignant dans les commissions scolaires en 1988 et qui ont accédé aux emplois à contrat depuis 1980.

	Effectifs 1988-1989	Recrutement depuis 1980-1981		Recrues ayant moins de 30 ans en 1988	
	(a)	nombre (b)	% (c) = b/a	nombre (d)	% (e) = d/b
Permanents	55 694	2 555	5 %	647	25 %
Réguliers	3 395	3 031	89 %	1 513	50 %
Non-Réguliers	596	548	92 %	222	41 %
Temps partiel	6 364	5 691	89 %	2 341	41 %
À la leçon	633	575	91 %	165	29 %
Total	66 682	12 400	19 %	4 888[1]	39 %

1 Permis d'enseigner attribués de 1981 à 1988: 25 236
Premiers brevets d'enseignement attribués de 1981 à 1988: 11 812

Source: DEED.

On peut penser que vers 1995, les deux sources de recrutement, celle des jeunes et celle des personnels expérimentés, s'équilibreront. Par la suite, si les conditions du scénario fort se réalisent, le recrutement des jeunes devrait prendre le dessus et occuper une place importante des années 2 000 à 2 005.

Si les conditions du scénario fort se réalisent et si l'enseignement est une profession encore recherchée, à mesure que les délais pour accéder aux emplois à temps plein diminueront, on pourrait voir l'offre de nouveaux diplômés augmenter et atteindre environ 4 500 diplômés en 1995 et peut être 5 000 en l'an 2000.

Le marché des enseignants qualifiés pourrait connaître des tensions de l'an 2000 à l'an 2005 dans les conditions du scénario fort, si la demande est forte dans les autres secteurs d'enseignement et dans l'ensemble de l'économie et si les réserves d'enseignants dans une situation précaire sont épuisées. Cette éventualité paraît cependant peu probable[1].

L'existence de "réserves" de personnels temporaires permettra la combinaison d'un recrutement de personnel jeune et peu expérimenté avec un recrutement de personnel plus expérimenté. Cette pratique corrigera en partie les distorsions que l'on observe dans la structure par âge du corps enseignant d'aujourd'hui.

---

[1] Le Québec pourrait recourir pendant quelques années aux diverses alternatives explorées notamment aux États-Unis depuis [illegible] ment de jeunes diplômés pour quelques années moyennant des bourses d'études ou recyclage de professionnelles ou de professionnels dans la quarantaine.

CHAPITRE V

Conclusion

Au cours des 15 prochaines années, l'enseignement primaire et secondaire au Québec va se trouver devant une situation nouvelle en ce qui concerne le recrutement de personnel enseignant à temps plein. Il va falloir recruter près de 40 000 personnes. Mais le Québec dispose d'une réserve de personnel qualifié, souvent expérimenté et connu du milieu, qui équivaut à une part importante des besoins. De plus, les universités pourraient former, au rythme actuel de diplômation, près de 50 000 maîtres. Ce rythme pourrait augmenter avec l'amélioration des conditions de recrutement car l'enseignement demeure une profession recherchée au Québec. Le problème sera d'attirer les meilleurs vers la profession et de les retenir. La sélection de ces derniers sera d'autant plus importante que c'est parmi eux en grande partie qu'il faudra recruter la relève des conseillères et des conseillers pédagogiques ainsi que celle des directrices et des directeurs d'école.

Les conclusions que l'on vient d'évoquer sont valables à l'échelle de la province. Le marché d'emploi de l'enseignement préuniversitaire, malgré l'approche globalisante adoptée ici, est segmenté régionalement et sectoriellement, au secondaire en particulier.

La province dans son ensemble ne devrait pas connaître de pénuries. Ce qui ne signifie pas que dans telle région, dans tel organisme ou dans tel champ disciplinaire, il ne doive pas y avoir de difficultés à attirer puis à garder du personnel qualifié[1].

---

[1] On abordera dans une étude ultérieure, les besoins de recrutement selon les champs disciplinaires et les régions.

Les enseignantes et les enseignants à temps plein se sont organisés professionnellement pendant la période de surplus et au fil des conventions collectives, depuis 1973[1]. Ce corps enseignant va se renouveller en profondeur au cours des 15 prochaines années ce qui constituera un changement majeur du système scolaire, dont les répercussions seront sans-doute considérables. Ce sera une occasion favorable pour établir les conditions qui permettront à la profession de demeurer attirante pour les jeunes, tout en élevant la qualité du personnel et donc des services qu'il pourra fournir[2].

---

1 Voir Claude Lessard, "Statut des enseignants: quelques éléments d'analyse et facteurs d'évolution"; novembre 1989.

2 Les avis du Conseil supérieur de l'Éducation concernant "L'admission à la pratique de l'enseignement" de 1983 puis de 1988 illustrent la difficulté qu'il y a à toucher à l'économie de la profession en période de surplus (p. 23 de l'avis de 1988).

BIBLIOGRAPHIE

ALBERTA EDUCATION, **Alberta teacher supply and demand four-year forecast, School year 1988-1989 through 1991-1992**, Planning Secretariat Alberta Education; August, 1988.

BÉLAND, Pierre, Louis DELAGRAVE, Luc, PARENT **Modèle québécois de prévison par profession: les perspectives professionnelles au Québec, 1986-1993**, juin 1987.

BOURGET, Gilles, **Le défi des années 1990**, avril 1989, 45 pages plus annexes, commission scolaire régionale Louis Fréchette.

BUREAU de la statistique du Québec **Perspective provisoires de la population et des ménages 1986-2011**, B.S.Q., 1988, 151 p.

CANADIAN TEACHER'S FEDERATION, **Projections of Elementary and Secondary Enrolment and the Teaching Force in Canada, 1987-1988, To 2006-07**, Canadian Teacher's Federation, janvier 1989, 75 p.

CANTIN, Richard, **Enquête sur le personnel à statut temporaire 1986-1987 et 1987-1988**,, MEQ, DGRN, avril 1990.

CEQ, **Vivre la précarité du personnel**, Centrale d'enseignement du Québec, 1988, 30 p.

CEQ, **Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires**, conjointement MEQ, CEQ, Secrétariat à la condition féminine, 1989, 78p.

CONSEIL DES UNIVERSITÉS, **Le développement du secteur de l'éducation**, Avis no 87.11, 1988, 43 p.

CONSEIL DES UNIVERSITÉS, **Le secteur de l'éducation dans les universités du Québec**, 15 juin 1987, 177 p. plus annexes.

CONSEIL DES UNIVERSITÉS, **Bilan du secteur de l'éducation: 7 volumes** Québec, 1986, Rapport du Comité directeur de l'étude sectorielle en éducation.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, **La condition enseignante**, Rapport 1984, 309 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, **Pour le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'enseignement**, Avis au ministre de l'éducation, mai 1985, 45 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, **L'admission à la pratique de l'enseignement: projets de modifications au règlement sur le permis et le brevet d'enseignement**, avis au ministre de l'Éducation 1983, 39 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, **L'admission à la pratique de l'enseignement; projets de modifications au règlement sur le permis et le brevet d'enseignement**, Québec, 1988, 39 p.

DIONNE, Louis, Desmond DUFOURD, et Robert MAHEU **Le vieillissement des enseignants du Québec**, MEQ, DEED, 1979, 65 p.

DIONNE, Louis, **Étude des arrivées chez le personnel enseignant du réseau public du Québec de 1971-1972 à 1977-1978**, Doc. 57, mars 1981, 222 p.

DIONNE, Louis, **Étude des départs chez le personnel enseignant du réseau public du Québec, périodes 1970-1971 à 1974-1975**, Doc. 48, MEQ, DEED, 1979, 90 p.

DUFOUR, Desmond, **Le personnel enseignant du précollégial de 1979-1980 à 1986-1987**, MEQ, DEED, février 1979, 48 p.

GIRARD, Michel, **La sécurité d'emploi chez les enseignants des commissions scolaires catholiques**, MEQ, DEED, avril 1981, 160 p.

JULIA, J.L, Le recrutement des [illegible] des établissements publics du 1er degré, Education et Formation, [illegible]-Juin 1988, p. 57-68.

KONDA, SURESH, L. Demographic models for manpower planning and policy, Policy Sciences, v 13 (3) 1981, p. 297-343.

LA HAYE, Jacques, **Les enseignants québécois face au risque de départ: une approche longitudinale pour la période 1970-1975**,MEQ, DEED, octobre 1980, 159 p.

LARRIVÉE, Daniel, Présentation d'un modèle de projection de main-d'oeuvre pour l'entreprise, Cahiers Québécois de démographie, vol. 17 (2), automne 1988.

LESSARD, Claude, Statut des enseignants: quelques éléments d'analyse et facteurs d'évolution, conférence prononcée au Colloque de l'IQRC, "L'éducation, 25 ans plus tard! et après?", novembre 1989, 39 p.

L'ESPERANCE, André, **Une projection du nombre de retraites chez les enseignants des commissions scolaires jusqu'en 2005**, MEQ, DEED, 48 p.

PELLETIER, Louise, **Vieillissement du personnel enseignant MEQ, DGRH, mai 1989, 21 p.**

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, **Surplus et pénuries de main-d'oeuvre prévus au Québec et dans ses régions pour 1990**, Direction de la recherche, Juillet 1989.

PERRON, Madeleine, La formation des maîtres, paru dans Questions de Culture, de l'Institut Québécois de recherche sur la culture en novembre 1989.

PERRON, Madeleine, Le marché de l'enseignement dans le réseau public pré-collégial: quelques perspectives, Communication à Sherbrooke, 1989.

ORADIA, André A., La crise est arrivée: la croissance des programmes de français langue seconde et ses répercussions sur la qualité et le nombre des enseignants, Revue canadienne des langues vivantes 1989.

ROTH, Robert A., Comparison of Methods and Results of Major Teacher Demand and Supply Studies, "Journal of Teacher education" Nov./Dec. 1981, pp. 43-46.

ANNEXE 1 Les résultats

Tableau 1 *Évolution des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1981 à 1988, selon l'ordre d'enseignement et la formation*

	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
	Nombre de postes à temps plein							
Maternelle	2 730	2 754	2 695	2 724	2 726	2 732	2 693	2 605
Primaire	29 368	29 210	28 827	26 796	29 137	29 406	29 835	29 952
Secondaire								
Form. gén.	28 531	27 229	24 225	23 783	23 138	22 630	22 723	22 913
Form. prof.	5 080	4 823	4 957	4 428	3 927	3 415	2 962	2 565
Total	33 671	32 052	29 182	28 211	27 065	26 045	25 685	25 478
Total	65 769	64 016	60 684	59 731	58 928	58 183	58 213	58 035
	Effectif enseignant à temps complet							
Total	66 308	66 666	64 035	62 963	61 697	60 557	60 109	59 685
	Effectif enseignant à temps partiel							
Total	1 935	2 537	2 665	4 018	5 143	5 758	6 236	6 997
Total en ETC	1 013	1 368	1 453	2 386	3 342	3 806	4 077	4 660
	Rapport effectif enseignant à temps complet-poste							
Total	1,039	1,045	1,066	1,054	1,047	1,041	1,033	1,026
	Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste							
	0,03	0,04	0,04	0,07	0,09	0,10	0,11	0,12
	Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel							
	1,91	1,85	1,83	1,68	1,54	1,51	1,53	1,50
	Variation des effectifs enseignants							
Temps plein	n.d.	-1 410	-2 203	-1 712	-1 286	-1 140	-448	-424
Temps partiel	n.d.	602	128	1 353	1 125	615	478	761

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 1* *(suite)*

	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97
Nombre de postes à temps plein								
Maternelle	2 602	2 511	2 484	2 467	2 375	2 275	2 168	2 058
Primaire	29 823	29 275	28 765	28 117	27 510	26 923	26 343	25 650
Secondaire								
Form. gén.	23 412	23 750	24 200	24 514	24 689	24 590	24 256	23 717
Form. prof.	2 079	3 066	3 313	3 493	3 622	3 694	3 722	3 767
Total	25 491	26 816	27 513	28 007	28 311	28 284	27 978	27 484
Total	57 916	58 602	58 762	58 591	58 196	57 482	56 489	55 192
Effectif enseignant à temps complet								
Total	59 369	59 878	59 847	59 479	59 086	57 975	56 789	55 485
Effectif enseignant à temps partiel								
Total	6 973	7 043	7 050	7 018	6 959	6 866	6 742	6 584
Total en ETC	4 610	4 656	4 661	4 640	4 601	4 539	4 457	4 353
Rapport effectif enseignant à temps complet-poste								
Total	1,025	1,022	1,018	1,015	1,012	1,009	1,005	1,005
Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste								
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel								
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Variation des effectifs enseignants:								
Temps plein	-316	508	-31	-368	-593	-911	-1 186	-1 304
Temps partiel	-24	70	7	-32	-59	-93	-124	-158

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 1* *(suite)*

	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
	Nombre de postes à temps plein							
Maternelle	1 970	1 922	1 874	1 829	1 788	1 752	1 721	1 697
Primaire	24 645	23 949	23 005	22 108	21 300	20 602	20 029	19 564
Secondaire								
Form. gén.	23 051	22 422	21 976	21 564	21 012	20 344	19 526	18 577
Form. prof.	3 800	3 763	3 655	3 543	3 469	3 419	3 375	3 322
Total	26 851	26 185	25 631	25 107	24 481	23 763	22 901	21 899
Total	53 666	52 056	50 510	49 044	47 569	46 117	44 651	43 160
	Effectif enseignant à temps complet							
Total	53 051	52 332	50 778	49 304	47 822	46 362	44 888	43 389
	Effectif enseignant à temps partiel							
Total	6 400	6 206	6 017	5 837	5 659	5 487	5 317	5 147
Total en ETC	4 231	4 103	3 978	3 859	3 741	3 628	3 515	3 403
	Rapport effectif enseignant à temps complet-poste							
Total	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005
	Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste							
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
	Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel							
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
	Variation des effectifs enseignants:							
Temps plein	-1 534	-1 619	-1 554	-1 474	-1 483	-1 460	-1 474	-1 499
Temps partiel	-184	-194	-189	-180	-178	-172	-170	-170

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 1*

	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre de postes à temps plein							
Maternelle	1 678	1 663	1 653	1 646	1 639	1 632	1 624
Primaire	19 156	18 798	18 495	18 246	18 049	17 895	17 775
Secondaire							
Form. gén.	17 669	16 855	16 156	15 587	15 120	14 706	14 341
Form. prof.	3 243	3 130	2 999	2 866	2 747	2 656	2 585
Total	20 912	19 985	19 155	18 453	17 867	17 362	16 926
Total	41 746	40 446	39 303	38 345	37 555	36 889	36 325
Effectif enseignant à temps complet							
Total	41 968	40 661	39 512	38 549	37 754	37 085	36 518
Effectif enseignant à temps partiel							
Total	4 987	4 829	4 709	4 600	4 511	4 435	4 371
Total en ETC	3 297	3 199	3 113	3 041	2 982	2 932	2 890
Rapport effectif enseignant à temps complet-poste							
Total	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005
Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste							
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel							
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Variation des effectifs enseignants:							
Temps plein	-1 422	-1 307	-1 149	-963	-794	-670	-567
Temps partiel	-160	-148	-130	-109	-90	-75	-64

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 2* *(suite)*

	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97
Nombre de postes à temps plein								
Maternelle	2 602	2 512	2 490	2 504	2 489	2 464	2 430	2 388
Primaire	29 823	29 294	28 811	28 206	27 693	27 336	27 106	26 877
Secondaire								
Form. gén.	23 412	23 766	24 241	24 595	24 816	24 782	24 508	24 027
Form. prof.	2 079	3 069	3 320	3 508	3 646	3 728	3 765	3 819
Total	25 491	26 835	27 561	28 103	28 462	28 510	28 273	27 846
Total	57 916	58 641	58 862	58 813	58 644	58 310	57 809	57 111
Effectif enseignant à temps complet								
Total	59 360	59 918	59 948	59 704	59 340	58 810	58 116	57 414
Effectif enseignant à temps partiel								
Total	6 973	7 046	7 062	7 046	7 017	6 973	6 914	6 834
Total en ETC	4 610	4 659	4 669	4 658	4 639	4 610	4 571	4 518
Rapport effectif enseignant à temps complet-poste								
Total	1,025	1,022	1,018	1,015	1,012	1,009	1,005	1,005
Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Variation des effectifs enseignants:								
Temps plein	-316	548	31	-244	-365	-529	-694	-702
Temps partiel	-24	74	14	-16	-29	-44	-59	-80

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 2* *(suite)*

	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Nombre de postes à temps plein								
Maternelle	2 341	2 292	2 243	2 196	2 154	2 118	2 088	2 065
Primaire	26 647	26 389	26 033	25 607	25 139	24 653	24 171	23 716
Secondaire								
Form. gén.	23 417	22 644	22 499	22 310	22 122	21 951	21 750	21 451
Form. prof.	3 861	3 832	3 731	3 626	3 559	3 517	3 485	3 467
Total	27 278	26 676	26 230	25 936	25 681	25 468	25 235	24 918
Total	56 266	55 357	54 506	53 739	52 974	52 239	51 494	50 699
Effectif enseignant à temps complet								
Total	56 565	55 651	54 795	54 024	53 255	52 516	51 767	50 968
Effectif enseignant à temps partiel								
Total	6 738	6 633	6 531	6 436	6 341	6 249	6 157	6 061
Total en ETC	4 454	4 385	4 318	4 255	4 192	4 131	4 071	4 007
Rapport effectif enseignant à temps complet-poste								
Total	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005
Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste								
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel								
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Variation des effectifs enseignants:								
Temps plein	-849	-914	-856	-771	-769	-739	-749	-799
Temps partiel	-96	-105	-102	-95	-95	-92	-92	-96

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 2*

	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
	Nombre de postes à temps plein						
Maternelle	2 048	2 038	2 031	2 028	2 026	2 023	2 019
Primaire	23 304	22 948	22 655	22 425	22 254	22 134	22 052
Secondaire							
Form. gén.	21 077	20 649	20 191	19 728	19 278	18 863	18 496
Form. prof.	3 454	3 428	3 388	3 340	3 284	3 223	3 161
Total	24 531	24 077	23 579	23 068	22 562	22 086	21 657
Total	49 883	49 063	48 265	47 521	46 842	46 243	45 728
	Effectif enseignant à temps complet						
Total	50 148	49 324	48 521	47 773	47 091	46 489	45 971
	Effectif enseignant à temps partiel						
Total	5 965	5 869	5 777	5 693	5 616	5 549	5 492
Total en ETC	3 943	3 880	3 819	3 763	3 713	3 669	3 631
	Rapport effectif enseignant à temps complet-poste						
Total	1,005	1,006	1,005	1,006	1,005	1,005	1,005
	Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste						
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
	Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel						
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
	Variation des effectifs enseignants:						
Temps plein	-820	-824	-802	-748	-683	-602	-518
Temps partiel	-97	-96	-92	-86	-76	-67	-57

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation, SCÉNARIO 3* *(suite)*

	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97
	Nombre de postes à temps plein							
Maternelle	2 602	2 515	2 494	2 513	2 528	2 576	2 612	2 640
Primaire	29 823	29 330	28 871	28 293	27 814	27 532	27 502	27 588
Secondaire								
Form. gén.	23 412	23 798	24 295	24 675	24 929	24 931	24 693	24 243
Form. prof.	2 079	3 074	3 329	3 522	3 666	3 753	3 796	3 855
Total	25 491	26 872	27 624	28 197	28 595	28 684	28 489	28 098
Total	57 916	58 717	58 989	59 003	58 937	58 792	58 603	58 326
	Effectif enseignant à temps complet							
Total	59 369	59 195	60 078	59 897	59 636	59 297	58 914	58 636
	Effectif enseignant à temps partiel							
Total	6 973	7 057	7 077	7 068	7 053	7 035	7 017	6 993
Total en ETC	4 610	4 665	4 679	4 673	4 663	4 651	4 639	4 623
	Rapport effectif enseignant à temps complet-poste							
Total	1,025	1,022	1,018	1,015	1,012	1,009	1,005	1,005
	Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste							
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
	Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel							
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
	Variation des effectifs enseignants:							
Temps plein	-316	626	82	-181	-261	-340	-382	-278
Temps partiel	-24	84	20	-9	-15	-18	-18	-24

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation,SCÉNARIO 3* *(suite)*

	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Nombre de postes à temps plein								
Maternelle	2 659	2 664	2 653	2 643	2 638	2 637	2 643	2 655
Primaire	27 786	28 064	28 334	28 561	28 700	28 762	28 772	28 752
Secondaire								
Form. gén.	23 611	23 116	22 799	22 682	22 689	22 827	23 052	23 298
Form. prof.	3 902	3 878	3 780	3 678	3 615	3 576	3 548	3 539
Total	27 565	26 994	26 579	26 360	26 304	26 403	26 600	26 837
Total	58 010	57 722	57 566	57 564	57 642	57 802	58 015	58 244
Effectif enseignant à temps complet								
Total	58 318	58 029	57 872	57 870	57 948	58 109	58 323	58 553
Effectif enseignant à temps partiel								
Total	6 966	6 943	6 931	6 934	6 944	6 962	6 984	7 008
Total en ETC	4 605	4 590	4 582	4 584	4 591	4 602	4 617	4 633
Rapport effectif enseignant à temps complet-poste								
Total	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005
Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste								
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel								
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Variation des effectifs enseignants:								
Temps plein	-318	-290	-157	-2	78	161	214	230
Temps partiel	-26	-23	-12	3	10	18	22	24

Tableau 1 *Prévision des effectifs enseignants des commissions scolaires de 1989-1990 à 2011-2012, selon l'ordre d'enseignement et le type de formation,SCÉNARIO 3*

	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre de postes à temps plein							
Maternelle	2 674	2 687	2 683	2 682	2 683	2 683	2 682
Primaire	28 737	28 768	28 841	28 918	28 996	29 069	29 124
Secondaire							
Form. gén.	23 531	23 685	23 759	23 772	23 742	23 705	23 703
Form. prof.	3 556	3 591	3 635	3 675	3 703	3 718	3 718
Total	27 087	27 276	27 394	27 447	27 445	27 423	27 421
Total	58 498	58 731	58 918	59 047	59 124	59 175	59 227
Effectif enseignant à temps complet							
Total	58 809	59 043	59 231	59 361	59 438	59 489	59 542
Effectif enseignant à temps partiel							
Total	7 036	7 062	7 084	7 100	7 111	7 118	7 125
Total en ETC	4 651	4 669	4 683	4 694	4 701	4 706	4 710
Rapport effectif enseignant à temps complet-poste							
Total	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005
Rapport effectif enseignant à temps partiel-poste							
	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Rapport personnel enseignant à temps partiel-ETC à temps partiel							
	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Variation des effectifs enseignants:							
Temps plein	255	234	188	130	77	51	52
Temps partiel	28	26	22	16	10	7	7

Tableau 2 **Départs de l'effectif enseignant à temps complet et offre de personnel enseignant en activité de 1980 -1981 à 2011-2012**

	Effectif au 30/09 *a*	*Retraites (1)* *b*	*Autres départs* *c*	*Total départs* *e=b+c*	*Taux d'attrition* *f=e/a*	*Offre au 30/09 suivant* *g=a-e*
1980-81	*70 155*	*560*	*2 186*	*2 746*	*0,039*	67 409
1981-82	*68 308*	*808*	*1 694*	*2 502*	*0,037*	65 806
1982-83	*66 898*	*1 152*	*1 677*	*2 829*	*0,042*	64 069
1983-84	*64 695*	*802*	*1 651*	*2 453*	*0,038*	62 242
1984-85	*62 983*	*635*	*1 714*	*2 349*	*0,037*	60 634
1985-86	*61 697*	*768*	*1 518*	*2 286*	*0,037*	59 411
1986-87	*60 557*	*936*	*1 418*	*2 354*	*0,039*	58 203
1987-88	*60 109*	*848*	*1 535*	*2 383*	*0,040*	57 726
	Prévisions (scénario 1)					
1988-89	59 685	917	1 473	2 390	0,040	57 295
1989-90	59 369	999	1 465	2 464	0,042	56 905
1990-91	59 878	1 104	1 477	2 581	0,043	57 297
1991-92	59 847	1 212	1 477	2 689	0,045	57 158
1992-93	59 479	1 345	1 468	2 813	0,047	56 666
1993-94	58 886	1 472	1 453	2 925	0,050	55 961
1994-95	57 975	1 611	1 431	3 042	0,052	54 933
1995-96	56 789	1 740	1 401	3 141	0,055	53 648
1996-97	55 485	1 864	1 369	3 233	0,058	52 252
1997-98	53 951	1 949	1 331	3 280	0,061	50 671
1998-99	52 332	2 032	1 291	3 323	0,063	49 009
1999-00	50 778	2 087	1 253	3 340	0,066	47 438
2000-01	49 304	2 102	1 217	3 319	0,067	45 985
2001-02	47 822	2 091	1 180	3 271	0,068	44 551
2002-03	46 362	2 014	1 144	3 158	0,068	43 204
2003-04	44 888	1 910	1 108	3 018	0,067	41 870
2004-05	43 389	1 703	1 071	2 774	0,064	40 615
2005-06	41 968	1 437	1 036	2 473	0,059	39 495
2006-07	40 661	1 437	1 003	2 440	0,060	38 221
2007-08	39 512	1 437	975	2 412	0,061	37 100
2008-09	38 549	1 437	951	2 388	0,062	36 161
2009-10	37 754	1 437	932	2 369	0,063	35 385
2010-11	37 085	1 437	915	2 352	0,063	34 733
2011-12	36 518	1 437	901	2 338	0,064	34 180

(1)Pour la prévision de retraites, voir A. Lespérance, 1985.

Tableau 2 **Départs de l'effectif enseignant à temps complet et offre de personnel enseignant en activité de 1980 -1981 à 2011-2012**

	Effectif au 30/09	*Retraites (1)*	*Autres départs*	*Total départs*	*Taux d'attrition*	Offre au 30/09 suivant
	a	*b*	*c*	*e=b+c*	*f=e/a*	g=a-e
1980-81	*70 155*	*560*	*2 186*	*2 746*	*0,039*	67 409
1981-82	*68 308*	*808*	*1 694*	*2 502*	*0,037*	65 806
1982-83	*66 898*	*1 152*	*1 677*	*2 829*	*0,042*	64 069
1983-84	*64 695*	*802*	*1 651*	*2 453*	*0,038*	62 242
1984-85	*62 983*	*635*	*1 714*	*2 349*	*0,037*	60 634
1985-86	*61 697*	*768*	*1 518*	*2 286*	*0,037*	59 411
1986-87	*60 557*	*936*	*1 418*	*2 354*	*0,039*	58 203
1987-88	*60 109*	*848*	*1 535*	*2 383*	*0,040*	57 726
	Prévisions (scénario 2)					
1988-89	59 685	917	1 473	2 390	0,040	57 295
1989-90	59 369	999	1 465	2 464	0,042	56 905
1990-91	59 918	1 104	1 478	2 582	0,043	57 336
1991-92	59 948	1 212	1 479	2 691	0,045	57 257
1992-93	59 704	1 345	1 473	2 818	0,047	56 886
1993-94	59 340	1 472	1 464	2 936	0,049	56 404
1994-95	58 810	1 611	1 451	3 062	0,052	55 748
1995-96	58 116	1 740	1 434	3 174	0,055	54 942
1996-97	57 414	1 664	1 417	3 281	0,057	54 133
1997-98	56 565	1 949	1 396	3 345	0,059	53 220
1998-99	55 651	2 032	1 373	3 405	0,061	52 246
1999-00	54 795	2 087	1 352	3 439	0,063	51 356
2000-01	54 024	2 102	1 333	3 435	0,064	50 589
2001-02	53 255	2 091	1 314	3 405	0,064	49 850
2002-03	52 516	2 014	1 296	3 310	0,063	49 206
2003-04	51 767	1 910	1 277	3 187	0,062	48 580
2004-05	50 968	1 703	1 258	2 961	0,058	48 007
2005-06	50 148	1 437	1 237	2 674	0,053	47 474
2006-07	49 324	1 437	1 217	2 654	0,054	46 670
2007-08	48 521	1 437	1 197	2 634	0,054	45 887
2008-09	47 773	1 437	1 179	2 616	0,055	45 157
2009-10	47 091	1 437	1 162	2 599	0,055	44 492
2010-11	46 489	1 437	1 147	2 584	0,056	43 905
2011-12	45 971	1 437	1 134	2 571	0,056	43 400

(1)Pour la prévision de retraites, voir A. Lespérance, 1985.

Tableau 2 Départs de l'effectif enseignant à temps complet et offre de personnel enseignant en activité de 1980 -1981 à 2011-2012

	Effectif au 30/09 *a*	*Retraites (1)* *b*	*Autres départs* *c*	*Total départs* *e=b+c*	*Taux d'attrition* *f=e/a*	Offre au 30/09 suivant g=a-e
1980-81	*70 155*	*560*	*2 186*	*2 746*	*0,039*	67 409
1981-82	*68 308*	*808*	*1 694*	*2 502*	*0,037*	65 806
1982-83	*66 898*	*1 152*	*1 677*	*2 829*	*0,042*	64 069
1983-84	*64 695*	*802*	*1 651*	*2 453*	*0,038*	62 242
1984-85	*62 983*	*635*	*1 714*	*2 349*	*0,037*	60 634
1985-86	*61 697*	*768*	*1 518*	*2 286*	*0,037*	59 411
1986-87	*60 557*	*936*	*1 418*	*2 354*	*0,039*	58 203
1987-88	*60 109*	*848*	*1 535*	*2 383*	*0,040*	57 726
	Prévisions (scénario 3)					
1988-89	59 685	917	1 473	2 390	0,040	57 295
1989-90	59 369	999	1 465	2 464	0,042	56 905
1990-91	59 995	1 104	1 480	2 584	0,043	57 411
1991-92	60 078	1 212	1 482	2 694	0,045	57 384
1992-93	59 897	1 345	1 478	2 823	0,047	57 074
1993-94	59 636	1 472	1 471	2 943	0,049	56 693
1994-95	59 297	1 611	1 463	3 074	0,052	56 223
1995-96	58 914	1 740	1 454	3 194	0,054	55 720
1996-97	58 636	1 864	1 447	3 311	0,056	55 325
1997-98	58 318	1 949	1 439	3 388	0,058	54 930
1998-99	58 029	2 032	1 432	3 464	0,060	54 565
1999-00	57 872	2 087	1 428	3 515	0,061	54 357
2000-01	57 870	2 102	1 428	3 530	0,061	54 340
2001-02	57 948	2 091	1 430	3 521	0,061	54 427
2002-03	58 109	2 014	1 434	3 448	0,059	54 661
2003-04	58 323	1 910	1 439	3 349	0,057	54 974
2004-05	58 553	1 703	1 445	3 148	0,054	55 405
2005-06	58 809	1 437	1 451	2 888	0,049	55 921
2006-07	59 043	1 437	1 457	2 894	0,049	56 149
2007-08	59 231	1 437	1 461	2 898	0,049	56 333
2008-09	59 361	1 437	1 465	2 902	0,049	56 459
2009-10	59 438	1 437	1 467	2 904	0,049	56 534
2010-11	59 489	1 437	1 468	2 905	0,049	56 584
2011-12	59 542	1 437	1 469	2 906	0,049	56 636

(1)Pour la prévision de retraites, voir A. Lespérance, 1985.

Tableau 3 Les besoins de personnel enseignant à temps complet de 1981-82 à 2011-12

	Demande	*Offre*	*BESOINS*	*Variation de la Demande*	*Départs (1)*	*Recrutement interne*	*BESOINS NETS de Recrutement*
	a	*b*	*c=a-b=dre*	*d*	*e*	*f*	*g=c-f*
1980-81	*70 155*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
1981-82	*68 308*	*67 409*	*899*	*-1 847*	*2 746*	*259*	*640*
1982-83	*66 898*	*65 806*	*1 092*	*-1 410*	*2 502*	*290*	*802*
1983-84	*64 695*	*64 069*	*626*	*-2 203*	*2 829*	*161*	*465*
1984-85	*62 983*	*62 242*	*741*	*-1 712*	*2 453*	*208*	*533*
1985-86	*61 697*	*60 634*	*1 063*	*-1 286*	*2 349*	*224*	*839*
1986-87	*60 557*	*59 411*	*1 146*	*-1 140*	*2 286*	*243*	*903*
1987-88	*60 109*	*58 203*	*1 906*	*-448*	*2 354*	*295*	*1 611*

(1)Départs de l'effectif en activité l'année précédente

Prévisions (scénario 1)

1988-89	59 685	57 726	1 959	-424	2 383	280	1 679
1989-90	59 369	57 295	2 074	-316	2 390	279	1 795
1990-91	59 878	56 905	2 973	509	2 464	281	2 691
1991-92	59 847	57 297	2 550	-31	2 581	281	2 269
1992-93	59 479	57 158	2 321	-368	2 689	280	2 041
1993-94	58 886	56 666	2 220	-593	2 813	277	1 943
1994-95	57 975	55 961	2 014	-911	2 925	272	1 742
1995-96	56 789	54 933	1 856	-1 186	3 042	267	1 589
1996-97	55 485	53 648	1 837	-1 304	3 141	261	1 576
1997-98	53 951	52 252	1 699	-1 534	3 233	254	1 445
1998-99	52 332	50 671	1 661	-1 619	3 280	246	1 415
1999-00	50 778	49 009	1 769	-1 554	3 323	239	1 530
2000-01	49 304	47 438	1 866	-1 474	3 340	232	1 634
2001-02	47 822	45 985	1 837	-1 482	3 319	225	1 612
2002-03	46 362	44 551	1 811	-1 460	3 271	218	1 593
2003-04	44 888	43 204	1 684	-1 474	3 158	211	1 473
2004-05	43 389	41 870	1 519	-1 499	3 018	204	1 315
2005-06	41 968	40 615	1 353	-1 421	2 774	197	1 156
2006-07	40 661	39 495	1 166	-1 307	2 473	191	975
2007-08	39 512	38 221	1 291	-1 149	2 440	186	1 105
2008-09	38 549	37 100	1 449	-963	2 412	181	1 268
2009-10	37 754	36 161	1 593	-795	2 388	177	1 416
2010-11	37 085	35 385	1 700	-669	2 369	174	1 526
2011-12	36 518	34 733	1 785	-567	2 352	172	1 613

Tableau 3 Les besoins de personnel enseignant à temps complet de 1981-82 à 2011-12

	Demande	*Offre*	*BESOINS*	*Variation de la Demande*	*Départs (1)*	*Recrutement interne*	*BESOINS NETS de Recrutement*
	a	*b*	*c=a-b-d+e*	*d*	*e*	*f*	*g=c-f*
1980-81	*70 155*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
1981-82	*68 308*	*67 409*	*899*	*-1 847*	*2 746*	*259*	*640*
1982-83	*66 898*	*65 806*	*1 092*	*-1 410*	*2 502*	*290*	*802*
1983-84	*64 695*	*64 069*	*626*	*-2 203*	*2 829*	*161*	*465*
1984-85	*62 981*	*62 242*	*741*	*-1 712*	*2 453*	*208*	*533*
1985-86	*61 697*	*60 634*	*1 063*	*-1 286*	*2 349*	*224*	*839*
1986-87	*60 557*	*59 411*	*1 146*	*-1 140*	*2 286*	*243*	*903*
1987-88	*60 109*	*58 203*	*1 906*	*-448*	*2 354*	*295*	*1 611*

(1)Départs de l'effectif en activité l'année précédente

Projections (scénario 2)

1988-89	59 685	57 726	1 959	-424	2 383	280	1 679
1989-90	59 369	57 295	2 074	-316	2 390	279	1 795
1990-91	59 918	56 905	3 013	549	2 464	282	2 731
1991-92	59 948	57 336	2 612	30	2 582	282	2 330
1992-93	59 704	57 257	2 447	-244	2 691	281	2 166
1993-94	59 340	56 886	2 454	-364	2 818	279	2 175
1994-95	58 810	56 404	2 406	-530	2 936	276	2 130
1995-96	58 116	55 748	2 368	-694	3 062	273	2 095
1996-97	57 414	54 942	2 472	-702	3 174	270	2 202
1997-98	56 565	54 133	2 432	-849	3 281	266	2 166
1998-99	55 651	53 220	2 431	-914	3 345	262	2 169
1999-00	54 795	52 246	2 549	-856	3 405	257	2 292
2000-01	54 024	51 356	2 668	-771	3 439	254	2 414
2001-02	53 255	50 589	2 666	-769	3 435	250	2 416
2002-03	52 516	49 850	2 666	-739	3 405	247	2 419
2003-04	51 767	49 208	2 561	-749	3 310	243	2 318
2004-05	50 968	48 580	2 388	-799	3 187	240	2 148
2005-06	50 148	48 007	2 141	-820	2 961	236	1 905
2006-07	49 324	47 474	1 850	-824	2 674	232	1 618
2007-08	48 521	46 670	1 851	-803	2 654	228	1 623
2008-09	47 773	45 887	1 886	-748	2 634	224	1 662
2009-10	47 091	45 157	1 934	-682	2 616	221	1 713
2010-11	46 489	44 492	1 997	-602	2 599	218	1 779
2011-12	45 971	43 905	2 066	-518	2 584	216	1 850

Tableau 3 Les besoins de personnel enseignant à temps complet de 1981-82 à 2011-12

	Demande	*Offre*	*BESOINS*	*Variation de la Demande*	*Départs (1)*	*Recrutement interne*	*BESOINS NETS de Recrutement*
	a	*b*	*c=a-b=d+e*	*d*	*e*	*f*	*g=e-f*
1980-81	*70 155*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
1981-82	*68 308*	*67 409*	*899*	*-1 847*	*2 746*	*259*	*640*
1982-83	*66 898*	*65 806*	*1 092*	*-1 410*	*2 502*	*290*	*802*
1983-84	*64 695*	*64 069*	*626*	*-2 203*	*2 829*	*161*	*465*
1984-85	*62 983*	*62 242*	*741*	*-1 712*	*2 453*	*208*	*533*
1985-86	*61 697*	*60 634*	*1 063*	*-1 286*	*2 349*	*224*	*839*
1986-87	*60 557*	*59 411*	*1 146*	*-1 140*	*2 286*	*243*	*903*
1987-88	*60 109*	*58 203*	*1 906*	*-448*	*2 354*	*295*	*1 611*

(1)Départs de l'effectif en activité l'année précédente

	Prévisions (scénario 3)						
1988-89	59 685	57 726	1 959	-424	2 383	280	1 679
1989-90	59 369	57 295	2 074	-316	2 390	279	1 795
1990-91	59 995	56 905	3 090	626	2 464	282	2 808
1991-92	60 078	57 411	2 667	83	2 584	282	2 385
1992-93	59 897	57 384	2 513	-181	2 694	281	2 232
1993-94	59 636	57 074	2 562	-261	2 823	280	2 282
1994-95	59 297	56 693	2 604	-339	2 943	279	2 325
1995-96	58 914	56 223	2 691	-383	3 074	277	2 414
1996-97	58 636	55 720	2 916	-278	3 194	276	2 640
1997-98	58 318	55 325	2 993	-318	3 311	274	2 719
1998-99	58 029	54 930	3 099	-289	3 388	273	2 826
1999-00	57 872	54 565	3 307	-157	3 464	272	3 035
2000-01	57 870	54 357	3 513	-2	3 515	272	3 241
2001-02	57 948	54 340	3 608	78	3 530	272	3 336
2002-03	58 109	54 427	3 682	161	3 521	273	3 409
2003-04	58 323	54 661	3 662	214	3 448	274	3 388
2004-05	58 553	54 974	3 579	230	3 349	275	3 304
2005-06	58 809	55 405	3 404	256	3 148	276	3 128
2006-07	59 043	55 921	3 122	234	2 888	277	2 845
2007-08	59 231	56 149	3 082	188	2 894	278	2 804
2008-09	59 361	56 333	3 028	130	2 898	279	2 749
2009-10	59 438	56 459	2 979	77	2 902	279	2 700
2010-11	59 489	56 534	2 955	51	2 904	280	2 675
2011-12	59 542	56 584	2 958	53	2 905	280	2 678

ANNEXE 2

DÉFINITION DE LA POPULATION ÉTUDIÉE ET DE SA MOBILITÉ

1- La Population étudiée

Il s'agit de tout le personnel enseignant à temps plein employé au secteur des Jeunes et qui avait un lien d'emploi contractuel avec les commissions scolaires au 30 septembre d'une année donnée.

De l'étude sont donc **exclus:**

- les personnels enseignants du secteur privé;
- les personnels enseignants des commissions scolaires employés au secteur des Adultes;
- les suppléants occasionnels qui font du remplacement sur appel;
- les personnes à temps plein ou à temps partiel qui auraient signé un contrat d'engagement après le 30 septembre.

À la différence de plusieurs études antérieures, on a **inclus** dans les personnels enseignants à temps plein:

- Des personnes, quelques centaines tout au plus, qui occupent simultanément des emplois d'enseignant et de non enseignant (par exemple une directrice-adjointe ou un conseiller pédagogique qui détiendraient simultanément un contrat d'enseignement avec la même ou avec une autre commission scolaire);

- les enseignantes et les enseignants en congé, payé ou non. Ces personnels ont toujours un lien d'emploi avec la commission scolaire. On ne peut confondre leurs mouvements avec les "départs" et les "arrivées" qui correspondent à des changements contractuels.

2- Le statut d'emploi des personnels enseignants

Les catégories d'emploi auxquelles l'étude réfère sont celles que découpent les définitions contractuelles des conventions collectives. La terminologie des contrats n'est pas sans ambiguïté. Il y a une différence entre le statut d'un enseignant à temps plein et la tâche qu'il effectue une année donnée. Cette tâche peut être à mi-temps, à temps complet, ou inexistante en cas de congé. Par contre, un enseignant qui a un contrat à temps partiel peut, s'il remplace un employé à temps plein, accomplir une tâche complète.

La population visée ici est celle qui détient un contrat à temps plein. Ce sont les employés nécessaires à la tâche et qui occupent un poste: à moins qu'ils ne soient en surnombre; on parle alors de "disponibles" ou de "suppléants réguliers", qui sont affectés à des tâches de remplacement. Nous voulons **mesurer avant tout les besoins de renouvellement du corps des enseignants à temps plein.**

Le corps des enseignants à temps plein se subdivise en trois catégories. **Les personnels réguliers** détiennent un contrat tacitement renouvelable. Ils sont permanents au bout de deux années complètes et continues de service dans une commission scolaire. Dans l'étude, nous les désignons sous le nom de **"permanents"**. Les autres personnels réguliers qui sont en voie d'obtenir la permanence, sont désignés dans l'étude sous le nom de **"réguliers"**.

Les personnels **non réguliers** ont un contrat à temps plein non renouvelable. Ils ne sont pas légalement qualifiés. Ils ne détiennent pas un brevet d'enseignement, ou un permis d'enseigner, ou une autorisation provisoire d'enseigner. On les désigne sous le nom de **"non réguliers"**.

Il existe deux autres catégories de personnel qui ne font pas partie du corps enseignant à temps plein, soit les personnels qui sont engagés par contrat à temps partiel et les personnels occasionnels qui ne détiennent pas de contrat.

Les **personnels enseignants à contrat, qui ne détiennent pas un contrat à temps plein et font du remplacement ou occupent des fractions de poste,** se subdivisent en deux statuts:

- **les enseignantes et les enseignants à la leçon** qui ont une tâche définie en nombre d'heures, jusqu'à concurrence du tiers du maximum annuel de la tâche à temps plein.

- **les enseignantes et les enseignants à temps partiel** dont le contrat précise qu'ils sont engagés pour une journée, une semaine ou une année scolaire non complète; ils peuvent toutefois accomplir une tâche à temps plein dans le cas de remplacement.

Il y a enfin des personnels **enseignants occasionnels qui n'ont pas de contrat.** Ce sont les **suppléants occasionnels** qui sont affectés aux absences imprévues et de courte durée des enseignants à contrat.

Ces trois groupes assurent l'enseignement des jeunes. Pour les élèves adultes les commissions scolaires utilisent quelques enseignantes ou enseignants à temps plein et des **occasionnels à taux horaire,** dont le statut est intermédiaire entre celui des suppléants occasionnels et celui des enseignants à la leçon et qui n'ont pas de contrat.

3- La mobilité du personnel enseignant

Arbitrairement, nous définissons les mouvements du personnel enseignant de la manière suivante.

Départ

Il y a départ lorsque l'on constate qu'une personne a quitté la population enseignante étudiée entre deux années scolaires données. Les retraites, les démissions, les changements de catégorie d'emploi, les décès, les mises à pied ou le non-renouvellement de contrat sont des départs.

Arrivée

Il y a arrivée lorsque l'on constate qu'une personne fait partie du personnel enseignant une année donnée alors qu'elle n'en faisait pas partie l'année antérieure.

Mobilité interne

Par mobilité interne on entend les changements de statut ou de catégorie de statut du personnel enseignant d'une année à l'autre. Par exemple, une enseignante à la leçon qui devient enseignante à temps plein. Lorsque l'on mesure ces mouvements, on prend en compte des mouvements aberrants; par exemple, des "permanents" qui deviennent des enseignants à temps partiel, ce qui conduit à une surestimation de la mobilité interne. C'est pourquoi pour les besoins du modèle et par souci de simplicité, nous avons considéré le solde de la mobilité interne.

De plus, si nous avions pris en compte toute la mobilité interne dans les départs et les arrivées, nous aurions gonflé indûment, à notre sens, les besoins recrutement. On embauche et on débauche dans un même bassin celui des personnels enseignants dont le statut est à temps partiel. La même personne peut donc être engagée et mise à pied plusieurs fois au fil des années. Il en est de même si l'on inclut les congés avec ou sans solde dans les "départs" et les "arrivées". On surestimerait ainsi considérablement les problèmes de recrutement. La démarche suivie dans cette étude sous estime les départs des personnels engagés à temps complet qui abandonnent à la suite à d'une retrogradation dans des statuts inférieurs.

Annexe 3

Sources d'information sur les effectifs enseignants au primaire, au secondaire et au collégial au Québec

1- La répartition entre les emplois à temps complet et à temps partiel du tableau 5

Nous avons utilisé les statistiques ministérielles quand elles existaient. Pour la catégorie d'emploi que nous dénommons "formations diverses" et que nous estimons à 15 000 personnes, nous avons arbitrairement estimé que seulement 20 p. 100 avaient des emplois à temps plein.

Estimation du bassin des divers personnels d'enseignants au primaire, au secondaire et au collégial selon diverses sources gouvernementales.

	Canada 1985	Québec 1989	Canada 1993
Personnel des écoles maternelle et primaire et "jardinières d'enfant"	39 300	49 800	40 100
Personnel du secondaire	42 950	40 600	43 800
Assimilés aux personnels enseignants du primaire ou du secondaire	6 200	6 700	6 300
Personnel enseignant du collégial	10 300	14 500	10 600
Musique et Beaux Arts	3 600	3 900	6 700
Sports et loisirs	6 000	5 850	6 500
Enseignement des élèves en difficulté	9 400	10 300	10 300
"Instructeurs et moniteurs"	-	3 050	-
Chômeurs	10 600	N.D.	N.D.
Total	128 350	134 700	124 300

Sources: Cf. bibliographie et section 2 ci-après.

2- Estimation des emplois dans l'enseignement préuniversitaire au Québec

On peut évaluer nos estimations présentées au tableau 5 à partir des publications du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle du Québec et celle qu'Emploi et Immigration Canada consacrait aux perspectives professionnelles du Québec jusqu'en 1993. Le tableau de la page précédente résume ces publications. Les études de ces ministères incluent les "jardinières d'enfants" que nous avons écartées et excluent des personnels cadres et professionnels que nous croyons devoir prendre en considération puisqu'ils sont recrutés parmi le personnel enseignant à temps plein expérimenté.

ANNEXE 4

LE PERSONNEL ENSEIGNANT A CONTRAT DES COMMISSIONS SCOLAIRES
selon le type de contrat d'engagement

Situation au 30-09	*1980*	*1981*	*1982*	*1983*	*1984*	*1985*	*1986*	*1987*	*1988*
Nombre de postes	68 946	65 769	64 016	60 684	59 731	58 928	58 183	58 213	58 035
Effectif enseignant	71 905	70 243	69 435	67 360	67 001	66 840	66 315	66 344	66 682
Statut d'emploi:									
- temps plein:	70 155	68 308	66 898	64 695	62 983	61 697	60 557	60 109	59 [illegible]85
permanent	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	60 428	58 516	56 879	55 [illegible]94
régulier	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 220	1 975	2 593	3 395
non régulier	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	49	66	637	596
- temps partiel	1 435	1 586	2 128	2 230	3 547	4 583	5 177	5 602	6 364
- à la leçon	315	349	409	435	471	560	581	633	633
Statut non permanent	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6 412	7 799	9 465	10 988

Source: Percos,DEED. Les statuts sont définis à l'annexe 2.

J'apprends!
DANS LES
ÉCOLES

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

28-1972
8569-1063